

HELSINGIN KAUPPAKORKEAKOULU
Laskentatoimen ja rahoituksen laitos



LUOTTAMUS JA LUOTETTAVUUS TYÖSOPIMUSSUHTEISSA

Oikeudellisia lähtökohtia ja mahdollisuuksia niiden edistämiseksi sekä puutostilanteissa toimimiseksi

HELSINGIN
KAUPPAKORKEAKOULUN
KIRJASTO

11439

Yritysjuridiikka
Pro Gradu -tutkielma
Maria Pekkala k70779
Kevät 2008

Laskentatoimen ja rahoituksen laitoksen laitosneuvoston kokouksessa 10, 6 2008

hyväksytty arvosanalla erinomainen, 80p.

Tarkastajat:

OTT, Matti Rudanko,
KTM, Mikko Viemerö

HELSINGIN KAUPPAKORKEAKOULU – LASKENTATOIMEN JA RAHOITUKSEN LAITOS		
Yritysjuridiikka		
Tekijä Pekkala, Maria		
Työn nimi Luottamus ja luotettavuus työsopimussuhteissa. Oikeudellisia lähtökohtia ja mahdollisuuksia niiden edistämiseksi sekä puutostilanteissa toimimiseksi.		
Työn laji Pro Gradu –tutkielma	Aika Kevät 2008	Sivumäärä 72
Tiivistelmä <p>Luottamuksen ja luotettavuuden vaatimukset ovat viime aikoina korostuneet työelämässä useastakin eri syystä. Työntekotapojen, olosuhteiden ja seurantamahdollisuuksien muutokset ovat aiheuttaneet myös erilaisia lainsäädännöllisiä paineita.</p> <p>Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta luottamuksen ja luotettavuuden näkökulmasta. Tarkastelun pohjana ovat erityisesti ne lähdekohdat, joita työoikeuteen ja työsuhteiden sääntelyyn liittyvät erityispiirteet ja työelämän eri lait luovat osapuolten keskinäiselle toiminnalle työsuhteen eri vaiheissa.</p> <p>Tutkimus on rajattu koskemaan työsopimuslain mukaisessa sopimussuhteessa olevia työnantajia ja työntekijöitä, jolloin on voitu huomioida paitsi yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden ja työoikeudellisen viitekehyksen vaikutus, niin myös erityisesti työsopimuslaissa työnantajalle ja työntekijälle säädetty oikeudet ja velvollisuudet.</p> <p>Luvuissa 5 käsitellään osaltaan erilaisia keinoja, joilla työnantaja voi pyrkiä varmistamaan luottamuksen edellytyksistä ja luomaan niitä. Luvussa 6 päähuomio puolestaan kohdistuu työnantajan direktiovallan käyttöön ja sen rajoituksiin ja luvussa 7 niihin tilanteisiin, joissa on päädytty punnitsemaan luottamuspulaperusteista työsopimuksen päättämistä ja sen oikeutusta.</p> <p>Kuten jo luvun 3 lopuksi voidaan todeta, käytännössä kysymys on pitkälti sopimukseen liittyvästä riskinhallinnasta. Erilaiset selvitystoimet voivat osaltaan auttaa valitsemaan oikeat sopimuskumppanit, mutta vähintään yhtä suuri merkitys on tehtävillä sopimuksilla sekä sillä vuorovaikutuksella, jota työsuhteessa sen aikana esiintyy.</p>		
Avainsanat Luottamus, luotettavuus, työoikeus, työelämä, luottamuspula		

Sisällysluettelo

Lähdeluettelo	I
Painetut lähteet	I
Painamattomat lähteet	IV
Julkaisemattomat lähteet	IV
Tiedotusvälineet	IV
Hallituksen esitykset ja muu lainvalmistelu	IV
Oikeustapaukset	V
Lyhenteitä	
 1. Johdanto	 1
1.1. Yleistä.....	1
1.2. Tutkimuskysymys, -sisältö ja -metodi.....	2
1.3. Tutkimusaiheen rajausta ja painotukset.....	3
1.3.1. Työsopimukset vs. virka- ja johtajasopimukset.....	3
1.3.2. Sopimuspartit vs. tertiukset.....	4
1.3.3. Kansalliset vs. kansainväliset sopimukset.....	4
1.3.4. Yleiset vs. erityistapaukset.....	4
1.3.5. Toiminta vs. seuraamukset.....	5
1.4. Käytettävät oikeuslähteet ja niiden arvoasemat.....	5
1.4.1. Lainsäädäntö ja sen esityöt.....	5
1.4.2. Oikeustapaukset.....	6
1.4.3. Oikeuskirjallisuus.....	7
1.4.4. Oikeusperiaatteet.....	7
 2. Erityistä huomioitavaa työsopimuksista.....	 8
2.1. Työsopimuslain soveltamisala.....	8
2.2. Työntekijä- ja työnantajajärjestöjen määrittely.....	9
2.3. Vallitsevat oikeusperiaatteet.....	10
2.4. Lainsäädännön pakottavuus.....	11
2.5. Lainoheiset työsuhteen säännöstykskeinot.....	11
2.6. Erityisasemassa olevat työntekijät.....	12
 3. Luottamuksesta ja luotettavuudesta työsopimussuhteissa.....	 13
3.1. Perusolemukset.....	14
3.2. Psykologinen pohja.....	15
3.3. Luottamussuhteen synnyttäminen yksilöiden välillä.....	16
3.4. Organisatorinen viitekehys.....	17
3.5. Luottamuspulan käsite.....	18
3.6. Sopimusriskit ja niiden hallinta.....	18
 4. Luottamussuhteen oikeudellinen perusta.....	 20
4.1. Keskinäisen huomioonvoinnin vaatimukset.....	20
4.1.1. Perusperiaatteet.....	20
4.1.2. Ajallinen ulottuvuus.....	21

4.2. Laissa säädetty velvollisuudet.....	22
4.2.1. Yleistä.....	22
4.2.2. Työntekijän velvollisuudet.....	23
4.2.2.1. Työntekijän yleiset velvollisuudet.....	23
4.2.2.2. Työturvallisuus.....	23
4.2.2.3. Kilpaileva toiminta.....	24
4.2.2.4. Liike- ja ammattisalaisuudet.....	25
4.2.3. Työnantajan velvollisuudet.....	26
4.2.3.1. Työnantajan yleisvelvoite.....	26
4.2.3.2. Työturvallisuus.....	27
4.2.3.3. Syrjinnän kieltä ja tasapuolinen kohtelu.....	28
4.2.3.4. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo.....	29
4.2.4. Muita esimerkkejä.....	30
4.2.4.1. Työaikakäsitteet.....	30
4.2.4.2. Rikoslaki.....	31
5. Erilaisia lähestymistapoja.....	32
5.1. Yleistä.....	32
5.2. Mahdolliset esiselvitykset.....	33
5.2.1. Perussäännöt.....	33
5.2.2. Taustatietojen selvittäminen.....	34
5.2.2.1. Käytettävissä olevat tietolähteet.....	34
5.2.2.1. Henkilöluottotiedot.....	35
5.2.2.2. Turvallisuusselvitys.....	37
5.3. Henkilöarvioinnit ja testit sekä terveystarkastukset.....	39
5.3.1. Keskeinen lainsäädäntö.....	39
5.3.2. Henkilö- ja soveltuvuusarviointi.....	39
5.3.3. Päihdetestit.....	40
5.3.4. Terveystarkastukset.....	41
5.4. Mahdolliset sopimukset.....	43
5.4.1. Työsopimus pääsopimuksena.....	42
5.4.2. Salassapitosopimus.....	44
5.4.3. Kilpailukieltosopimus.....	44
5.4.4. Sivutoimet.....	45
5.4.5. Oikeudet työn tuloksiin.....	46
5.4.6. Sopimussakko.....	47
6. Työn johtaminen ja valvonta.....	48
6.1. Yleistä.....	48
6.2. Työn johtaminen.....	49
6.3. Työntekijöiden valvonta.....	50
6.3.1. Perussäännöt.....	50
6.3.2. Tekninen valvonta.....	51
6.3.2.1. Erityisiä säännöksiä.....	51
6.3.2.2. Kulunvalvonta.....	51
6.3.2.3. Kameravalvonta.....	52
6.3.3. Sähköisen viestinnän valvonta.....	53
6.3.3.1. Yleistä.....	53

6.3.3.2. Työnantajalle kuuluvat viestit.....	54
6.3.3.3. Uudet oikeudet.....	55
6.4. Yhteistyö viranomaisten ja ulkopuolisten palveluntarjoajien kanssa.....	56
7. Työsopimuksen päättämisharkinta.....	58
7.1. Yleistä.....	58
7.2. Työsopimuksen päättäminen.....	59
7.2.1. Irtisanominen.....	59
7.2.2. Purkaminen.....	61
7.2.3. Sopiminen.....	62
7.3. Muut mahdollisuudet.....	63
7.3.1. Päättämisestä pidättäytyminen.....	63
7.3.2. Työtehtävien muutokset.....	65
7.3.3. Lomat ja vapaat.....	65
7.4. Perusteiden painavuusarvioon vaikuttavia tekijöitä.....	66
8. Yhteenveto.....	69

Painetut lähteet

Bruun, Lars

Johtajasopimus. Toimitusjohtajan oikeudellisen aseman turvaaminen. Weilin+Göös, Espoo 1986.

Bruun, Niklas – von Koskull, Anders

Työoikeuden perusteet. Talentum, Helsinki 2004.

Haapio, Helena

Jäikö jotain sopimatta? Kaukoviisautta kaupankäyntiin ja oikeudellisten ongelmien torjuntaan. Teoksessa Ennakoiva sopiminen. Toim. Pohjonen, Soile. WSOY Lakitieto 2002

Halila, Heikki - Hemmo, Mika

Sopimustyypit. Gummerus, Jyväskylä 1996.

Hardin, Russel

Trust and Trustworthiness. Russel Sage Foundation, New York 2002.

Hemmo, Mika

Sopimusoikeus I. Talentum. Helsinki 2003.

Hietala, Harri - Kaivanto, Keijo

Työsopimusopas. Kauppakaari 1997.

Hoppu, Esko

Kauppa- ja varallisuus oikeuden pääpiirteet. Econlaw-kustannusyhtiö Ky, Helsinki 1998.

Huhtala, Seppo

Työnantajuuus (erityisesti konsernissa). Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, Turku 2002.

Ilmonen, Kaj

Sosiaalinen pääoma: käsite ja sen ongelmallisuus. Teoksessa Sosiaalinen pääoma ja luottamus. Toim. Ilmonen, Kaj. Jyväskylän yliopisto 2000. ss. 9-38.

Jalas, Kari - Perälä, Heikki

Yritysten rikosturvallisuus 2008: Riskit ja niiden hallinta. Keskuskauppakamari ja Helsingin seudun keskuskauppakamari 2008.

Kairinen, Martti

Työoikeus perusteineen 2001. Työelämän tietopalvelu Oy, Masku 2001.

Kaivanto, Keijo

Kilpailukieltosopimuksen pätevyyydestä. Teoksessa Työoikeus tänään. Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947 - 24/6 - 2007. Turun yliopisto, Oikeustieteellinen tiedekunta. Turku 2007. ss. 41-50.

Kallio, Teuvo

Työsopimuksen irtisanomisperusteista. Yhteiskirjapaino Oy, Helsinki 1977.

Keskinen, Soili

Alaistaito. Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala 2005.

Kiiha, Jarkko

Yritystoiminnan ulkoistaminen ja sopimusvastuu. Kauppakaari. Helsinki 2002.

Kiviniemi, Pekka

Oikeutetusta puuttumisesta luottamukselliseen viestiin. Sähköposti ja muut viestit. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Rikos- ja prosessioikeudellinen julkaisusarja B: 18. Turku 2000.

Koskinen, Pirkko K.

Työntekijöiden osallistumisesta päätöksentekoon yrityksessä. WSOY. Porvoo 1973.

Koskinen, Seppo

Luottamuksen merkitys työelämässä lisääntymässä: Luottamuspuola oikeuttaa työnantajan tekemään muutoksia. Artikkelit kausijulkaisussa. Lakimiesuutiset 2000:1. Lakimiesliitto, Helsinki 2000. ss. 38-39.

Johtavassa asemassa olevien erottamiset lisääntymässä: Luottamuspuola usein päättämisperusteena. Artikkelit kausijulkaisussa. Lakimiesuutiset 1999:3. Lakimiesliitto, Helsinki 1999. ss. 20-22.

Työsopimuksen päättäminen uudessa oikeuskäytännössä 2. Lapin yliopistopaino, Rovaniemi 1999.

Työtaistelut, yhteistoiminta ja työoikeus. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Yksityisoikeuden sarja A:73. Turku 1992.

Koskinen, Seppo - Nieminen, Kimmo - Valkonen, Mika

Työsuhteen päättäminen. WS Bookwell, Porvoo 2003.

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa

Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Edita Prima, Helsinki 2005.

Kuokkanen, Taina - Laitinen, Ahti - Kairinen, Martti

Työelämän yksityisyyden suoja. Tutkimus päihteiden käyttötietojen ja kameravalvontatietojen sekä sähköpostiviestin suojasta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 10/2008. Edita Publishing, Helsinki 2008.

Lavonen, Tuija - Myyry, Liisa - Helkama, Klaus

Yksityisyyden suoja työelämässä. Selvitys henkilöarviointimenetelmien käytöstä Suomessa. Työministeriö 2004.

Leikkola, Hanna

Sopimusneuvottelut. Pro gradu-tutkielma. Helsingin kauppakorkeakoulu 2004.

Miettinen, Juha E.

Yritysturvallisuuden käsikirja. Käytännön tietoa yrityksille. Kauppakaari. Helsinki 2002.

Moilanen, Juha-Matti

Sopimukset työsuhteen päättyessä. Talentum. Helsinki 2005.

Pekkanen, Raimo

Työsuhteen alkamisesta ja päättymisestä. Helsinki 1968.

Pohjonen, Soile

Sopimustoiminta, piilevä epätieto ja uuden tiedon luominen. Teoksessa Ennakoiva sopiminen. Toim. Pohjonen, Soile. WSOY Lakitieto 2002.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus

Uusi työsopimuslaki. WS Bookwell Oy, Porvoo 2002.

Saarinen, Mauri

Työsuhdeasioiden käsikirja. 5. painos. Edita Publishing Oy 2003.

Seligman, Adam

Luottamus ja yleinen vaihto. Teoksessa Sosiaalinen pääoma ja luottamus. Toim. Ilmonen, Kaj. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä 2000. ss. 39-54.

Siivola, Jyrki

Immateriaalioikeudet yritysten sopimuksissa. Patentti-, hyödyllisyysmalli-, piirimalli- ja tunnusmerkkioikeudet sekä tekijänoikeudet sopimussuhteissa. Teknologiateollisuus Oy. Helsinki 2004.

Strömmer, Riitta

Henkilöstöjohtaminen. 1. painos. Oy Edita Ab. Helsinki 1999.

Suomen Asiakastieto Oy

Rekisteriseloste henkilöluottotietorekisteristä. Helsinki 2007.

Tiitinen, Kari-Pekka

Työoikeuden pääasiat. Forum Iuris, Helsinki 2005.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja

Työsopimusoikeus. Toinen, tarkistettu painos. Gummerrus Kirjapaino Oy. Jyväskylä 2003.

Tolonen, Hannu

Oikeudelliset teoriat ja oikeustiede: Esimerkkinä sopimusoikeus. Teoksessa Sopimusoikeudellisia kirjoituksia. Toim. Tolonen, Hannu. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Yksityisoikeuden julkaisusarja A: 87. Turku 1997.

Ullakonoja, Hannu

Eräitä nuoren työhönottoon liittyviä kysymyksiä. Teoksessa Työoikeus tänään. Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947 - 24/6 - 2007. Turun yliopisto, Oikeustieteellinen tiedekunta. Turku 2007. ss. 179-195.

Ämmälä, Tuula

Lojaliteettiperiaatteesta eräiden sopimustyyppien yhteydessä. Teoksessa Lojaliteettiperiaatteesta. Vastapuolen edun huomioon ottamisesta eri oikeuden aloilla. Toim. Saarnilehto, Ari. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Turun yliopisto. Turku 1994.

Ämmälä, Tuula

Työsopimuksen pätemättömyydestä ja sovittelusta. Teoksessa Työoikeus tänään. Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947 - 24/6 - 2007. ss. 197-213. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta. Turku 2007.

Painamattomat lähteet

Koskinen, Seppo

Syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus korostuvat. Ehdotus uudeksi työ sopimuslaiksi eduskunnan käsiteltäväksi. Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi 2000.
<http://www.alli.fi/uusityo/koskinen11.html> (16.1.2007)

Simola, Matti

Turvallisuusselvityksen käytön otto. Suojelupoliisi 2004.
<http://www.suojelupoliisi.fi/poliisi/supo/home.nsf/pages/292676155A61B1EEC2256F4D00481535?opendocument>. (31.3.2008)

Työtuomioistuim

Oikeudenkäynti työtuomioistuimessa.
<http://www.oikeus.fi/tyotuomioistuim/2015.htm> (6.5.2008)

Julkaisemattomat lähteet

Sedig, Riitta

Oikeudellisia ja verotuksellisia näkökulmia työsuhteen päättämisen yhteydessä. Työsuhteen päättämistavat - päättämissopimus. Luentomateriaali seminaarissa Viimeaikaisia muutoksia työsuhtejuridiikassa. Ernst & Young, Helsinki 10.10.2007.

Tiedotusvälineet

Alkio, Jyrki - Sajari, Petri

Oikeusoppineet tyrmäävät sähköpostien urkinnan. Helsingin Sanomat 25.4.2008.

Kapanen, Ari

Työnantajat syynäivät työntekijöitä tarpeettomasti. Taloussanomat. 4.3.2008.

Kokko, Outi

Työnhakija, tiedä oikeutesi. Taloussanomat. 2.3.2008.

Nevalainen, Terhi

Suuryrityksistä valtaosa tekee huumetestejä. Keski-suomalaisen Sunnuntaisuomalainen. 2.3.2008.

Ruokangas, Hanna

Työpaikkojen puhallutustestit halutaan lakiin. Seitsemän Uutiset. MTV3 9.4.2008.

Hallituksen esitykset ja muu lainvalmistelu

HE 157/2000

Hallituksen esitys Eduskunnalle työ sopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 19/2008

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta ja henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momentin kumoamisesta

HE 48/2008

Hallituksen esitys Eduskunnalle sähköisen viestinnän tietosuojalain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

Työryhmämuistio

Ehdotus sähköisen viestinnän tietosuojalain muuttamiseksi. Liikenne- ja viestintäministeriön julkaisuja 29/2007. Helsinki 2007.

Yhdenvertaisuustoimikunnan välimietintö

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistustarve ja -vaihtoehdot. Komiteanmietintö 2008:1. Oikeusministeriö. Helsinki 2008.

Oikeustapaukset

TT 1984-81
TT 1992-57
KKO 1993-53
TT 1994-31
TT 1996-70
TT 1996-81
TT 1998:13
TT 2000-25
TT 2002-11
TT 2002-16
TT 2002-25
TT 2002-78
TT 2003-68
TT 2005-16
TT 2005-35
TT 2005-116
TT 2005-125
TT 2007-78

Lyhenteitä

HE	Hallituksen esitys
HetiL	Henkilötietolaki
L	Laki
LuottotL	Luottotietolaki
OikTL	Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista
PakkoKL	Pakkokeinolaki
PL	Perustuslaki
RL	Rikoslaki
SopMenL	Laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa
SähköViestiL	Sähköisen viestinnän tietosuojalaki
TAL	Työaikalaki
Tasa-arvoL	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
TEhtoL	Työehtosopimuslaki
TSL	Työsopimuslaki
TT	Työtuomioistuin
TturvaL	Työturvallisuuslaki
TurvaSelvL	Laki turvallisuus selvityksistä
TyöterveysL	Työterveyshuoltolaki
YhdVertL	Yhdenvertaisuuslaki
YksitL	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä
YTL	Yhteistoimintalaki

1. Johdanto

1.1. Yleistä

Luottamuksen voimassaolo on yksi kaikkien ihmissuhteiden kuin liike- ja yhteiskuntaelämänkin peruspilareista. Se mahdollistaa avoimen ja tehokkaan kanssakäymisen ja vapauttaa kunkin osapuolen keskittymään pääasiassa omien velvoitteidensa hoitamiseen. Sen sijaan epäluottamuksen vallitessa toiminta on vaikeaa. Osapuolten välistä yhteyttä horjuttavat tällöin paitsi kaikki ulkoiset paineet, niin myös toimijoiden keskinäiset rasitteet ja spekuloinnit. Jo pelkkä tiedon jakaminen on hankalaa, puhumattakaan sen syvemmästä yhteistyöstä. Vahvat, luottamukseen perustuvat kumppanuudet - mitä suurimmassa määrin myös työnantajan ja työntekijöiden välillä - edesauttavatkin merkittäväällä tavalla työntekoa ja työn tuloksellisuutta.

Mitä keskeisemmästä työntekijästä on kysymys, sitä kriittisempää hänen luotettavuutensa ja lojaalisuutensa on työnantajalle työsuhteen kaikissa vaiheissa ja jo ennen sen alkua ja päätyttyäkin. Nykypäivän työelämää on katsottu leimaavan yhä enemmän työntekijöiden lisääntynyt päätösvalta työn tekemisestä, suoritusten mittaaminen tulosten perusteella, työtehtävien aiempaa vapaampi jaksottelu ja työn kontrolli työntekijän itsensä toimesta. Toisaalta entistä verkostomaisemmat tuotantomallien on koettu edellyttävän työntekijöiltä yhä suurempaa kykyä ja mahdollisuuksia toimia itsenäisesti, vaikkakin tiiviissä vuorovaikutuksessa ja yhteistoiminnassa eri yhteistyökumppanien kanssa.¹ Tämä tekijät korostavat myös osaltaan työnantajan ja työntekijän välisen luottamussuhteen merkitystä.

Siltä varalta, ettei kaikki menisi toivotulla tavalla ja sopijatahojen arvioidut ominaisuudet, työn luonne tai muut vastaavat tekijät puoltaisivat ehkä erityistäkin varovaisuutta, osapuolten saattaakin olla tarpeen varautua myös tällaisen tilanteen varalle. Kaiken pohjana on toisaalta voimassa oleva lainsäädäntö, joka sisältää jo sellaisenaan monia sopimuskumppanien välistä luottamusta ja luotettavuutta tukevia ja jopa edellyttäviä elementtejä mutta asettaa myös rajat esimerkiksi sille, miten työntekijöitä saa valvoa ja millaisia sopimuksia on lupa tehdä ja millä ehdoilla päättää niitä.

¹ Koskinen 2000, s. 38.

Työsopimussuhteissa niin kuin kaikissa muissakin sopimussuhteissa tehtävät sopimukset ovat joka tapauksessa kaiken arvioinnin lähtökohta. Ne muodostavat niiden osapuolten välille erilaisia oikeuksia ja velvollisuuksia luovan oikeussuhteen, ja sopimusten sisällöstä riippuen sopimuksilla voi olla merkittävä vaikutus osapuolten oikeusasemiin ja oikeutettuihin toimintamahdollisuuksiin myös mahdollisissa epäluottamustilanteissa. Siinä missä työn johdolla ja valvonnalla voidaan yrittää vaikuttaa ja etsiä varmennusta, sopimusten tavoitteena voi olla sekä vahvistaa keskinäistä suhdetta että pyrkiä asettamaan ehtoja mahdollisen epäluotettavuuden ja luottamuspulan varalta.

Olenneista niin työsopimussuhteissa kuin kaikissa muissakin yhteyksissä on epätoivottujen asioiden ja ilmiöiden ehkäiseminen ennalta ja kyky käsitellä niitä. Lainsäädännön tarjoamat keinot ovat tässä suhteessa rajalliset mutta otettavissa kuitenkin huomioon. Toivonkin tämän työn paitsi tuovan oman tutkimuspanoksensa, niin kokoavan yhteen ja sitä kautta synnyttävän sellaista tietoa ja pohdintaa, jolla on konkreettista arvoa tämän päivän työelämässä sekä työnantaja- että työntekijäpuolille.

1.2. Tutkimuskysymys, -sisältö ja -metodi

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää ja tulkita vallitsevaa oikeusjärjestystä työsopimussuhteissa jo lain mukaan edellytettävän ja muutoin edellytettäväksi sallitun luotettavuuden sekä viime kädessä luottamuspulatilanteissakin käytettävissä olevien ja toimintamahdollisuuksien ja -ehtojen osalta. Ensisijaisena tutkimuksen ja myös kiinnostuksen kohteena on se, millaiset puitteet eri oikeuslähteet asettavat eri sopimusosapuolille, eli toisin sanoen se, mitä kaikkea työnantajien ja työntekijöiden tulisi joka tapauksessa huomioida omassa päätöksenteossään ja keskinäisessä sopimusym. toiminnassään. Toissijaisesti tarkastellaan konkreettisia vaihtoehtoja näissä puitteissa.

Tutkimuksen alkupuolella päähuomio on niissä mahdollisuuksissa, joita lainsäädäntö, erilaisten sopimusten tekeminen sekä työn ohjaaminen ja valvonta tarjoavat luottamuksen ja luotettavuuden luomiseksi ja vastaavasti epäluotettavuuden ja luottamuspulan ennalta ehkäisemiseksi ja niihin varautumiseksi. Tutkimuksen loppupuolella tarkastelun kärki on puolestaan tilanteissa, jossa on jo jossain määrin epäonnistuttu ja päädytty punnitsemaan luottamuspulaperusteisia toimenpiteitä. Näkökulma on kauttaaltaan ennakoiva, ja eri vaiheissa on lisäksi tarkoitus kartoittaa

myös oikeita menettelytapoja tilanteissa, joissa toteutetaan luottamuksen luomisella tai luottamuspulalla motivoituja toimenpiteitä.

Kaiken tarkastelun pohjana on kokonaisuudessaan jäljempänä esitettävä katsaus nimenomaisesti työsuhteissa vallitseviin luottamusnäkökulmasta relevantteihin oikeudellisiin velvoitteisiin. Koska useista niistä on kuitenkin jo olemassa varsin syvällistä ja laajaa erityistutkimusta, pääpaino on tässä yhteydessä näiden velvoitteiden yleisluontoisella esittelyllä ja muun lainsäädännön kuin työsopimuslain osalta vain esimerkinomaisilla poiminnoilla. Tutkimusympäristön ja siten tutkimuskysymyksille olennaisten taustavaikuttajien hahmottamiseksi käydään läpi työlainsäädännön erityisominaisuuksia ja luottamusta, sopimista ja päätöksentekoa myös psykologisina ja johtamisliitännäisinä ilmiöinä. Varsinaisen tutkimuksen metodi on lainopilliselle (oikeusdogmaattiselle) tutkimukselle tyypillinen oikeusjärjestyksen selvittäminen ja oikeuslähteiden tulkinta.

1.3. Tutkimusaiheen rajausta ja painotukset

1.3.1. Työsopimukset vs. virka- ja johtajasopimukset

Tutkimus on rajattu koskemaan työntekijä- ja vastaavasti työnantaja-asemassa olevia. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tutkielman tarkastelu koskee vain työ(sopimus)suhteita, joiden voidaan katsoa lukeutuvan työsopimuslain soveltamisalaan. Esimerkiksi julkisoikeudelliset palvelussuhteet ja johtajasopimukset eivät siis lähtökohtaisesti kuulu tämän tutkielman piiriin².

Toisaalta tutkimuksen tulkintoja on pyritty erittelemään työsopimuksittain sen mukaan, miten syviä velvoitteita minkin luonteisiin sopimussuhteisiin voitaisiin katsoa liittyvän. Erityisesti ylempiin toimihenkilöihin ja poliittisessa tehtävässä toimivien työntekijöiden asemaan on myös joitakin nimenomaisia viittauksia. Yhteistoimintalaeista tutkielman tarkastelussa on laki yhteistoiminnasta yrityksissä³.

² Julkisoikeudellisista palvelussuhteista on säädetty erikseen esimerkiksi Laissa kunnallisesta viranhaltijasta ja Valtion virkamieslaissa. Johtajasopimuksista kts. puolestaan mm. Bruun (1986, 15), jonka mukaan työsopimuslain (TSL) työsuhdemääritelmän ja työsuhteen tunnusmerkkien täyttyminen on olennaisessa roolissa arvioitaessa sitä, voisivatko TSL ja muut työlait ylipäättään soveltua ja jos voisivat, niin miltä osin. Myös muun muassa Koskinen 1999, ss. 20-21, on osaltaan tehnyt rajanvetoa tietyissä erityistapauksissa.

1.3.2. Sopimuspartit vs. tertiukset

Työnantajan ja työntekijän roolien osalta katsantokulmaksi on valittu pitkälti se, mitä työnantaja voi tehdä, ehdottaa ja vaatia eri tilanteissa sekä vastaavasti, mitkä tekijät turvaavat työntekijän etuja.

Edelleen tarkastelen kysymyksiä vain niin sanotun varsinaisen työnantajan ja työntekijän⁴ välisinä liikkeenluovutuksen tai työvoiman vuokrauksen kaltaisia erityistapauksia erikseen esiin nostamatta. Kolmansille ym. osapuolille mahdollisesti syntyvät oikeudet ja velvollisuudet jäävät tämän tutkimuksen puitteissa vain joidenkin viittausten varaan.

1.3.3. Kansalliset vs. kansainväliset sopimukset

Edelleen työ on tarkoitus pitää ensisijaisesti sellaisia kaikin puolin kotimaisia tapauksia koskevana, joissa työntekijä on vakituisesti Suomessa asuva Suomen kansalainen, työnantaja on Suomeen rekisteröity ja vakituisesti Suomessa toimiva ja työskentely tapahtuu ainakin pääosin Suomessa. Työn soveltuvuus muihin, osittain kansainvälisluonteisiin työsopimuksiin riippuu puolestaan siitä, mitä säännöksiä kuhunkin sopimukseen on sovellettava lainvalinnasta tehdyn sopimuksen, edullisemmuusperiaatteen ja/tai pakottavien normien nojalla⁵.

Käytännössä työ voi soveltua myös osaksi kansainvälisluonteisiin työsopimuksiin, mutta tutkimuksen rajauksen pitämiseksi selvänä ja työn pysyttämiseksi toivottavissa mitoissa kyseisiin liittyviin liittyviin erityiskysymyksiin ei ole tässä yhteydessä määrää paneutua. Suomeen lähetettyjen työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdoista ja työoloista säädetään lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa.

1.3.4. Yleiset vs. erityistapaukset

Työsuhdekirjon ollessa merkittävä eniten huomiota on kohdistettu sellaisiin työsopimussuhteisiin, joihin ei sovellu mitään erityislainsäädäntöä⁶. Vaikka esimerkiksi alaikäisten ja muita vajaavaltaiten sopimuksia ei olekaan tässä täysin sivuutettukaan,

³ Lain soveltamisalasta kts. laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YTL) 1 luku 2 §.

⁴ Työnantaja- ja työntekijämäärittelyistä kts. kohta 2.2.

⁵ TSL 11 luvun 1 §:n mukaan työsopimukseen sovellettava laki määräytyy Roomassa 19. kesäkuuta 1980 tehdyn sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen mukaisesti, jos työsopimuksella on liittymä useampaan kuin yhteen valtioon.

⁶ Esimerkiksi alaikäisiä henkilöitä koskee laki nuorista työntekijöistä.

on kuitenkin monia kohtia, joita olisi heidän osaltaan arvioitava aivan omista lähtökohdistaan. Vastaavista syistä vähälle käsittelylle jäävät koeaikapurkuihin liittyvät poikkeusehdot, jotka perustuvat TSL 1 luvun 4 §:ään. Vaikka työsopimuksen purkaminen koeaikana onkin mahdollista huomattavasti keveämmin perustein kuin muulloin, näissäkkin tapauksissa on toki merkitystä sillä, miten ne suhteutuvat työoikeuden yleisiin periaatteisiin.

1.3.5. Toiminta vs. seuraamukset

Lisäksi tutkimuksessa on tehty tietoinen valinta osapuolten eri oikeuksien ja velvoitteiden sekä mahdollisten seuraamusten käsittelyn välillä. Tältä osin selvä pääpaino on asetettu sen hahmottamiseen, miten osapuolet voivat toimia omassa intressissään laillisesti sekä mahdollisimman ennakoivasti. Erilaisten vahingon- ym. korvausten, rangaistusten sekä riidanratkaisu- ja oikeudenkäyntimenettelyjen esittelyn sijaan käsittelyssä onkin ennen muuta se, mitä säännöksiä noudattaen potentiaalisten korvausvastuiden ja rangaistusseuraamuksien syntymistä voidaan yrittää välttää. Käytännössä tehty valinta näkyy muun muassa siinä, että esimerkiksi rikoslakiin (RL) viitataan lähinnä silloin, kun sen voidaan nähdä olennaisella tavalla tarkentavan kuvaa siitä, mikä on hyväksyttyä ja mikä tuomittavaa.

1.4. Yleiset oikeuslähteet

1.4.1. Lainsäädäntö ja sen esityöt

Lakia sellaisenaan lienee aina pidettävä tärkeimpänä yleisenä oikeuslähteenä vallitsevan oikeusjärjestyksen selvittämisessä. Sopimusoikeuden ollessa kyseessä erityisenä haasteena on se, että suomalaiseen lainsäädäntöön ei kuulu erillistä lakia sopimuksista, vaan kansallinen sopimusoikeutemme koostuu yleisten periaatteiden ohella useista eri - ja useimmiten vieläpä osapuolten väliselle sopimukselle tai yleiselle tai keskinäiselle käytännöille ainakin osittain alisteisista - laeista, kuten kauppalaista.⁷ Tässä työssä tutkimuksen kohteena on joka tapauksessa erityisesti voimassa olevan TSL:n säätelemä kysymys, jonka tarkasteluun voidaan saada osittaista tukea myös laista varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (OikTL).

Kuten jäljempää ilmenee, tutkimuskysymykseen voitaneen katsoa kytkeytyvän runsaasti

⁷ Halila & Hemmo 1996, s. 4

muutakin, sekä siviili- että rikos- ja sekä yksityis- että julkisoikeudellista lainsäädäntöä. Tutkimuskysymyksen kannalta olennaisimpien kytkösten roolia onkin pyritty analysoimaan läpi koko työn, sekä mainittujen lakien että niiden esitöiden valossa. Esitöistä on viitattu erityisesti jo voimassa olevaan TSL:iin liittyneeseen hallituksen esitykseen⁸ sekä vielä eduskunnan käsittelyssä oleviin säädösehdotuksiin.

Tutkimuskysymyksen langetessa erityisesti työ(sopimus)oikeuden alaan luvussa 2 on vielä erikseen käsitelty erityisesti työn ja työntekijöiden suojelun tutkimuskysymyksen tutkimiselle muodostamaa viitekehystä. Jotkin aiheeseen liittyvät kysymykset linkittyvätkin niin perustuvaa laatua oleviin oikeuksiin, että niiden käsittelyssä on huomioitava aina perustuslainkin (PL) asettamat ehdot.

1.4.2. Oikeustapaukset

Oikeuskäytännöstä ja -kirjallisuudesta saadaan myös tähdellistä tulkinta-apua. Näistä oikeuskäytännöstä on johdettavissa välitöntä tietoa viime kädessä ratkaisevista oikeuslaitoksen käsityksistä lain sisällöstä, tarkoituksesta ja merkityksestä. Vaikka tarkastelu onkin tässä työssä haluttu pitää mahdollisimman yleisellä tasolla, on tätä työtä varten tutustuttu joihinkin paitsi oikeuskirjallisuudessa erityisesti esille nostettuihin, niin myös aivan tuoreimpiin oikeustapauksiin. Valittuja tutkimuskysymyksiä, näkökulmaa ja niihin liittyvien johtopäätösten tekoa tukeekin osaltaan se, että tutkimuksen kohteista on olemassa suhteellisen runsaasti oikeustapauksia.

Huomattavaa on, että ehdoton valtaosa oikeuskäytännöstä on peräisin erikoistuomioistuimena toimivasta työtuomioistuimesta. Tämä tuo tapausten arviointiin oman ulottuvuutensa. Työtuomioistuimen tuomiot ovat lopullisia, eikä niihin saa hakea muutosta valittamalla. Ylimääräinen muutoksenhaku on sen sijaan mahdollinen, ja Korkein oikeus voi hakemuksesta purkaa työtuomioistuimen tuomion. Kantelu on myös mahdollista tehdä korkeimpaan oikeuteen.⁹

Oikeudenkäyntiin liittyvät välittömät kustannukset ja riskit rajoittavat aina osaltaan asianomaisten oikeudenkäyntihaluja. Esimerkiksi luottamuspuolan osalta onkin pantava merkille se, etteivät oikeuden käsittelyyn tulleet tapaukset välttämättä anna täysin kattavaa kuvaa siitä, millaisissa tapauksissa perusteeseen olisi voitu ja voitaisiin kaiken

⁸ HE 157/2000

⁹ Työtuomioistuin 2008.

kaikkiaan vedota. Jos ja kun ainakin osassa tapauksista, joissa myös luottamuspulaperusteen käyttö olisi voinut olla mahdollista työsopimuksen päättämisen yhteydessä, on käytetty vain joitakin muita, esimerkiksi näytön osalta painavamman tuntuisia perusteita, niin osassa oikeustapauksista on varmasti päädytty punnitsemaan nimenomaan näiden muiden perusteiden pitävyyttä eikä niinkään sitä, olisiko suoritettu tai jokin sitä ankarampi tai lievempi sopimuksen päättäminen tai muu toimenpide ollut oikeutettu ehkä yleisluontoisemmaksi mielletyn luottamuspujan perusteella. Sen estämättä, että luottamuspulaa on käsitelty muista yleisesti käytetyistä perusteista eroteltavissakin olevana työsopimuksen päättämisperusteena, voitaisiinkin kai olettaa, että luottamuspuja olisi voinut olla pätevä työsopimuksen päättämisperuste vielä useammissakin ja mahdollisesti moninaisemmissakin tapauksissa kuin missä sitä on käytetty.

1.4.3. Oikeuskirjallisuus

Sekä työ- että sopimusoikeus ovat varsin tutkittuja aloja, ja myös työsuhteisiin sisältyviä velvollisuuksia sekä työsopimusten päättämistä on käsitelty oikeuskirjallisuudessa suhteellisen laajalti, hyvin seikkaperäisestikin. Esimerkiksi työsuhteissa vallitseva lojaliteettivelvoite vaikuttaa olleen yksi tutkimuksen suosikkiaiheista. Työsopimussuhteisiin liittyvää luottamusta sekä luottamuspulaa monin tavoin erilaisiin käytännön ratkaisuihin yltävänä kysymyksenä kokoavasti käsittelevälle voisi sen sijaan olla tilaa.

Etenkin luottamuspulaperusteisten työsopimusten päättämisten osalta asioita on koottu muusta oikeuskirjallisuudesta tapaamattomassani laajuudessa yhteen. Yleensä luottamuspulaa sivutaan muiden henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden yhteydessä esimerkiksi jonkin yksittäisen oikeustapauksen valossa paneutumatta siihen joitakin reunahuomautuksia laajemmin. Tässäkin työssä kohdattavat määrittelyongelmat näkyvät myös oikeuskirjallisuudessa. Koska oikeustieteen piirissä on kuitenkin tutkittu kosolti tämänkin työn kannalta relevantteja asioita työsopimussuhteissa, useimmille tulkinnoille on voitu löytää tukea myös oikeuskirjallisuudesta.

1.4.4. Oikeusperiaatteet

Oikeusjärjestyksen ja lain tulkinnassa on huomioitava edelleen koko joukko lainsäädännön taustalla vaikuttavia oikeudellisia periaatteita. Niiden olemassaolo on yleisesti tunnustettu, joskin niiden merkitys on myös laajalti kiistelty. Luonteeltaan

yleisinä, keskenään ristiriitaisina ja sovellutusalueiltaan epämääräisinä oikeusperiaatteille ei useinkaan voida antaa kovinkaan paljon yksinomaista painoarvoa.¹⁰

Vaikka oikeusperiaatteet ovat periaatteessa heikosti velvoittavia oikeuslähteitä, ne ovat kuitenkin voineet monin tavoin olla vaikuttamassa lainsäädäntöön ja tulla huomioiduiksi lain tulkinnassa ja soveltamisessa¹¹. Tämän vuoksi kohdassa 2.3 tarkastellaan myös tämän työn kannalta keskeisiä, erityisesti työoikeudessa tunnettuja ja myöhemmin vielä osapuolten luottamussuhteen kannalta relevantteja oikeusperiaatteita.¹²

2. Erityistä huomioitavaa työsopimuksista

2.1. Työsopimuslain soveltamisala

Tämä tutkimus on määritelty koskemaan sellaisia (työ)sopimussuhteita, joiden voidaan katsoa lukeutuvan työsopimuslain soveltamisalaan. Siihen kuuluvat TSL 1 luvun 1 §:n mukaan ensinnäkin sopimukset (työsopimus), joilla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Toiseksi lakia sovelletaan myös silloin, kun työtä tehdään vastikkeesta sopimatta mutta olosuhteissa, joihin liittyvistä tosiseikoista käy ilmi, ettei työtä ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

Työsopimus voi olla suullinen, kirjallinen tai sähköinen, ja laki koskee määrä- ja osa-aikaisia sopimuksia siinä missä vakituisia ja kokoaikaisiakin. Yleensä jälkimmäistä tekijää pidetään tärkeänä siksi, että se sitoo työnantajaa turvaamaan määrä- ja osa-aikaisille työntekijöille lähtökohtaisesti samat tai kohtuullisesti suhteutetut työehdot ja -edut kuin vakituisille ja kokoaikaisille työntekijöilleen¹³. Tässä yhteydessä on kuitenkin merkillepantavaa, että määrä- ja osa-aikaisten työntekijät tulevat pitkälti vakituisia ja kokoaikaisia työntekijöitä vastaavalla tavalla sidotuiksi työntekijältä edellytettäviin lojaliteetti- ym. velvollisuuksiin¹⁴.

¹⁰ Tolonen 1997, s. 4.

¹¹ Tiitinen 2005, s. 2

¹² Kohtuulliseksi katsottava maan tapa voikin myös tietyissä tapauksissa olla sovellettava oikeuslähde, kun asiaan ei löydy yksiselitteistä vastausta lainsäädännöstä. Tässä yhteydessä tarkastelu perustetaan kuitenkin lähinnä mainittuihin oikeuslähteisiin.

¹³ Koskinen 2000, sähköinen lähde.

¹⁴ Samanaikaista työskentelyä yhtä useammalle työnantajalle tai työsuhteen ohella omaan lukuun käsitellään kohdassa 4.2.2.3.

Olennaista on myös, ettei lain soveltamista estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla.

2.2. Työntekijä- ja työnantajasubjektien määrittely

Eri osapuolten määrittely voi joskus tuoda oman haasteellisuutensa työsopimus-suhteissa vallitsevien oikeuksien ja velvollisuuksien kohdentamiseen ja näiden oikeuden ja velvollisuuksien käyttöön ja valvontaan. Työsopimuslaissa määritellyt työsuhteen tunnusmerkit tekevät yleensä selväksi sen, kuka on työsuhteessa työntekijän asemassa ja kenellä on siten kaikki työntekijän oikeudet ja velvollisuudet¹⁵. Niin sanotun oikean työnantajan löytäminen voi sen sijaan olla ongelmallista, etenkin työnantajalle asetettujen erilaisten velvoitteiden näkökulmasta, mutta joskus myös siitä näkökulmasta, kuka tai mikä taho on oikeutettu työntekijän ottamiseen ja erottamiseen.¹⁶

Koska työlaainsäädännössä ei ole varsinaisesti määritelty työnantajan käsitettä, täsmennystä siihen on haettu mm. työoikeudellisesta työsopimusopista, jonka mukaan työnantaja on työsopimuksen osapuoli eli työntekijän sopijakumppani. TSL 1 luvun 1 §:n sanamuodon on toisaalta katsottu tukevan sitä ajattelua, että oikea työnantaja on se, jolle työntekijä on sitoutunut tekemään työtä. Esimerkiksi työsuhteen päättämistä koskevien oikeustointen, kuten irtisanomisten, suorittamisen kannalta oikeana työnantajana on pidetty sitä, joka määräytyy sopimustunnusmerkin kautta.¹⁷

Siltä osin taas, kun kyse on konkreettisen työn teettämiseen liittyvistä työnantajan oikeuksista (muun muassa direktio-oikeus) ja näiden oikeuksien käytöstä, tosiasiallisesti työtä teettävää työnantajaa on kuitenkin pidetty sääntelyn tarkoituksen kannalta oikeampana työnantajana kuin työntekijän muodollista sopijakumppania. Direktio-oikeuden kannalta huomattava säännös on myös TSL 1 luvun 9 §, jonka mukaan työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan (työnantajan sijainen) johtamaan ja valvomaan työtä. Tällöin työnantaja (päämiehenä) vastaa edustajan virheellä tai laiminlyönnillä työntekijälle aiheuttamasta vahingosta.¹⁸

¹⁵ Jos työntekijä on työnantajan suostumuksella ottanut avustajan työsopimuksesta johtuvien velvoitteidensa täyttämiseksi, TSL 1 luvun 8 §:n mukaan myös avustajaksi otettu henkilö on työsuhteessa suostumuksen antaneeseen työnantajaan.

¹⁶ Kairinen 2001, ss. 93-94

¹⁷ Kairinen 2001, s. 95

¹⁸ Kairinen 2001, ss. 94-96. Käytännössä eri toimijoiden ja heidän oikeus- ja velvollisuuspiiriensä hahmottamista voi vaikeuttaa mm. se, että myös "varsinaisessa" työnantaja-asemassa saattaa olla yhtä useampi subjekti (ns. jaettu työnantajuus) tai työsopimussuhde on perustettu jonkin muun tahon kuin

2.3. Vallitsevat oikeusperiaatteet¹⁹

Työsopimusoikeus nojaa osaltaan yleiseen sopimusoikeuteen, jonka kantavia periaatteita ovat mm. sopimusvapaus, tehtyjen sopimusten sitovuus, asetettavien ehtojen kohtuullisuus sekä oikeuksien käytön suhteellisuus sekä tarkoitussidonnaisuus²⁰. Lisäksi on kuitenkin huomioitava myös koko joukko muita oikeusperiaatteita sekä sopimusoikeuden yleisiä sääntöjä.

Työlainsäädännön ollessa kysymyksessä ensisijaisimmaksi oikeusperiaatteeksi on useimmiten nostettu heikompana pidetyn sopimisosapuolen, eli työntekijän suojele. Se on monin osin ollut lain säätämiseen johtava syy, ja sillä on myös katsottu olevan tärkeä merkitys työsuhdetta koskevien normien tulkintasääntönä.²¹ Julkisen vallan velvollisuudesta huolehtia työntekijöiden suojelusta on säädetty aina PL:n 18 §:ssä asti, ja kuten TSL:ia koskevassa hallituksen esityksessäkin²² todetaan, työntekijän suojele on myös TSL:ssa olevien säännösten keskeinen oikeuspoliittinen periaate.

Toinen tämän tutkimuksen kannalta erityisen keskeinen periaate on yhtä lailla PL 18 §:n elinkeinovapaudesta kumpuava ja erästä sopimusvapauden muotoa ilmentävä oikeus ottaa ja erottaa työntekijöitä. Oikeus on osa työnantajan yrityksen- ja liikkeenjohtovaltaa sekä normaalia yksityisautonomiaa ja vastannee PL:ssa jokaiselle myönnettyä oikeutta hankkia toimeentulonsa valitsemallaan ammatilla tai työllä. Kyseistä oikeutta on kuitenkin rajoitettu edelleen PL 18 § 3 momentissa, joka määrää, ettei ketään saa erottaa työstä ilman lakiin perustuvaa syytä. Näin ollen onkin katsottu, että työntekijän lakisääteinen erottamisturva suojaa työntekijää ensisijassa työpaikan epäoikeudenmukaista menettämistä vastaan.²³

Muista oikeusperiaatteista mainittakoon vielä niin ikään kansalaisten perusoikeuksiin liittyvät sekä useissa eri laeissa säädellyt syrjinnän kielto, tasapuolinen kohtelu, yhdenvertaisuus, (naisten ja miesten välinen) tasa-arvo sekä yksityisyyden suoja. Vaikka näiden periaatteiden onkin perinteisesti katsottu suojaavan yksilöä valtiovallan

muodollisen ”sopijatyönantajan” päätöksentekoon perustuen ja tämä muu taho on myös työntekijän työnjohto- ja erottamisvallan tosiasiallinen haltija. Työnantajan oikeutta solmia ja päättää työsopimuksia ei kuitenkaan voitane suoranaisesti sisällyttää direktio-oikeuteen, vaan oikeus liittyyneen sittenkin pikemmin sopimustunnusmerkkiin ja ennemmin liikkeenjohto- kuin työnjohtovaltaan. Huhtala, s. 166, ss. 317-318, ss. 321-324.

¹⁹ Työsuhteessa vallitsevia luotettavuusnäkökulmasta erityisen relevantteja velvoitteita eritellään erikseen luvussa 4.

²⁰ Kairinen 2001, ss. 40-43.

²¹ Tiitinen 2005, s. 2.

²² HE 157/2000.

²³ Kairinen 2001, s. 44

toimenpiteitä vastaan, nykyisin pidetään selvänä, että niitä on kunnioitettava myös työnantajan ja työntekijän välisessä oikeussuhteessa²⁴. Työnantajan väliaikaisella tulkintaetuoikeudella työsuhteen jonkin ehdon suhteen vallitsevassa erimielisyystilanteessa, samoin kuin toisaalta sillä periaatteella, että suojelusäännöksiä voidaan epäselvissä tilanteissa tulkita työntekijän eduksi, saattaa myös joissakin tapauksissa olla merkitystä²⁵.

2.4. Lainsäädännön pakottavuus

Etenkin yllä kuvatusta työntekijän suojeluperiaatteesta johtuen kaikki ko. suojan kannalta tärkeät säännökset on säädetty ainakin osittain pakottaviksi siten, ettei niistä saataisi sopia työntekijän vahingoksi. Tällaisia (vähimmäis)pakottavia säännöksiä on muun muassa työsuhteessa noudatettavista vähimmäistyöehdoista ja työsuhdeturvasta²⁶. TSL 13 luvun 6 § vahvistaa myös osaltaan sen, että sopimus, jolla vähennetään työntekijälle TSL:n mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, jollei laista johdu muuta.

Osana TSL:ia työ sopimuksen päättämistä koskevat säännökset ovat pääosin kyseisenkaltaista minimipakottavaa lainsäädäntöä. Työnantaja ja -tekijä eivät saisi sopia poiketa niistä työntekijän etuja heikentäen omalla kahdenvälisellä työ sopimuksellaan²⁷. Näin ollen työnantaja ei voisi millään tavoin sitovasti saada kevennetyksi tai väistetyksi esimerkiksi työ sopimuksen päättämiseksi laissa asetettuja ehtoja²⁸. Työnantajan velvollisuuksia laajentavista, työntekijän asemaa lakiin nähden parantavista järjestelyistä ja ehdoista voitaneen kyllä monin osin sopia, samoin kuin muidenkin lakien kohdalla.

2.5. Lainoheiset työsuhteen säännöstyskeinot

Edellä esitelty (vähimmäis)pakottava lainsäädäntö muodostaa jo sinänsä vakaan pohjan tämänkin työn tutkimuskysymyksen käsittelylle, koska sitä on sovellettava kaikkiin TSL:n piiriin kuuluviin työsuhteisiin. Yksittäisten työsuhteiden kohdalla on kuitenkin syytä huomioda, ettei lainsäädäntö suinkaan ole niiden ainoa normilähde. Yksittäisissä

²⁴ Bruun & von Koskull 2004, s. 30.

²⁵ Kairinen 2001, s. 211, s. 41.

²⁶ HE 157/2000.

²⁷ On kuitenkin huomattava, että TSL 13 luvun 7 § antaa työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisille yhdistyksille oikeuden poiketa mm. TSL 9 luvun työ sopimuksen päättämismenettelyä koskevista määräyksistä keskinäisillä sopimuksillaan. Eri säännöstyskeinoista tarkemmin seuraavassa kohdassa.

²⁸ Työnantaja ja työntekijä voivat toki melko vapaasti sopia muun muassa sopimukseen sovellettavasta irtisanomisajasta. Tämä mahdollisuus vahvistetaan TSL 6 luvun 2 §:ssä.

työsuhteissa vallitsevia oikeuksia ja velvollisuuksia voidaankin lain asettamissa rajoissa perustaa, muuttaa tai lakkauttaa myös seuraavilla viidellä muulla säännöstyskeinolla: 1) työehtosopimuksilla, 2) työsäännöillä ja muilla yhteistoimintasopimuksilla, 3) työsopimuksella ja sopimuksen veroisilla käytännöillä, 4) tavalla sekä 5) työnantajan käskyillä²⁹.

Kunkin säännöstyskeinoon perustana on jossain korkeammantasoisessa normituksessa myönnetty kelpuutus eli kompetenssi tehdä oikeustilaan muutoksia. Näitä säännöstyskeinoja voivat puolestaan käyttää vain siihen kelpuutetut oikeussubjektit, kuten työnantajana oikeus- ja oikeustoimikelpoinen luonnollinen tai juridinen henkilö, joka myös tarvittaessa pystyy kantamaan ja vastaamaan niihin liittyvissä asioissa.³⁰ Käänteisesti näiden kelpuutusten voitaneen katsoa asettavan rajat työnantajan ja -tekijän välisten velvoitteiden määräämis- ja sopimismahdollisuuksille.

Huomattava on myös, että työsopimuksen ohella työnantajan- ja työntekijän välisistä oikeuksista ja velvollisuuksista saatetaan sopia muinkin sopimuksin. Osapuolet voivatkin sopia jonkin pääsopimuksen, kuten työsopimuksen, lisäksi joistakin oheissopimuksista, kuten salassapitosopimuksesta. Mahdollisten oheissopimusten rikkomisesta voidaan määrätä erilliset sanktiot näissä oheissopimuksissa sovittavilla perusteilla. Oheissopimukset voivat vaikuttaa myös pääsopimukseen, etenkin sen tulkintaan. Lähtökohta on joka tapauksessa aina se, että sitä on noudatettava mitä on sovittu, ellei pakottava lainsäädäntö muuta määrää. Tämä näkökulma on otettava huomioon myös tätä työtä lukiessa.

2.6. Erityisasemassa olevat työntekijät

Vielä erikseen lienee mainittava niin työsopimusten tekemisen ja päättämisen kuin joidenkin muidenkin seikkojen näkökulmasta erityisasemassa olevat työntekijät. Nuoriin työntekijöihin ja muihin vajaavaltaisiin on viitattu jo aiemmin³¹. TSL:n mukaan erityisasemassa ovat kuitenkin myös raskaana ja perhevapaalla olevat työntekijät ja luottamusmiehet ja -valtuutetut, joiden irtisanomissuojasta on TSL:ssa omat säännöksensä.

²⁹ Kairinen 2001, s. 218. Vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantamisesta kts. puolestaan yhdenvertaisuuslain (YhdVertL) 1 luvun 5 §.

³⁰ Huhtala 2002, ss. 185-186. Rajoitetusti oikeustoimikelpoisen henkilön työnantajuusmahdollisuuksista kts. laki elinkeinon harjoittamisen oikeudesta 1 luku 5 § ja 2 luku 6 §.

Ensinnäkin TSL 7 luvun 9 §:stä johtuu, ettei työnantaja saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, irtisanomisen katsotaan johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Toisaalta työnantaja saa TSL 7 luku 10 §:n mukaan irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja TSL 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa Purkamistilanteessa luottamusmiehellä ei sen sijaan ole laissa säädettyä normaalia parempaa purkusuoja³². Jos purkamisen edellytykset eivät täyty, tapausta arvioidaan irtisanomisen edellytysten kannalta.³³ Useimmissa työehtosopimuksissa on myös sovittu luottamusmiehen erityisestä irtisanomissuojasta.³⁴

Luottamusmiesten ja -valtuutettujen asema on erityisen mielenkiintoinen siksi, että erityisesti heidän voidaan nähdä joissakin tilanteissa olevan oikeutettuja ajamaan oman työnsä ohella jopa muita työntekijöitä koskevia työnantajan vastaisia intressejä. Ristiriitaisia tilanteita voi syntyä esimerkiksi luottamusmiehen tai -valtuutetun avustaessa toista työntekijää tämän kuulemisessa tai edustaessa työntekijäpuolta erilaisissa neuvotteluissa.

Toisaalta luottamusmiehillä ja -valtuutetuilla on oikeus saada tehtäviensä hoitamiseksi tarpeellisia tietoja, joiden luottamuksellisina pysyminen voi olla työnantajalle hyvinkin tärkeää. Luottamusmiehiä ja -valtuutettuja koskevia salassapitosäännöksiä sisältyykin useisiin eri lakeihin. Esimerkiksi YTL 12 §:ssä asetetun velvoitteen mukaisesti vain ne työntekijät, toimihenkilöt tai henkilöstön edustajat saavat käsitellä työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksiksi ilmoittamia ja levitessään ominaisesti työnantajalle tai sen liike-

³¹ Nuoren työhönotosta kootusti kts Ullakonoja 2007. ss. 179-195. Hän korostaa muun muassa työnantajan opastus- ja valvontavelvollisuutta nuorten työntekijöiden kohdalla.

³² Jos kuitenkin luottamusmiehen käyttäytyminen on törkeää, hänen työsopimuksensa voidaan purkaa samojen periaatteiden mukaisesti kuin muidenkin työntekijöiden. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei myöskään saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden. Koskinen 1992, ss. 138-139. Pääluottamusmiehen esittämästä uhkailusta kts. TT 2005-125.

³³ Kairinen 2001, s. 323.

³⁴ HE 157/2000.

tai sopimuskumppanille vahingollisia tietoja, joita asia koskee, eikä tietoja saa ilmaista muille.³⁵

3. Luottamuksesta ja luotettavuudesta työsopimussuhteissa

3.1. Perusolemukset

Luottamus on monipuolinen käsite, ja sitä on eri tieteenaloilla jäsennetty eri tavoin, niin yksilön ominaispiirteenä, vuorovaikutuksen piirteenä kuin organisaatiotakin koskevana ilmiönä. Perinteisesti on korostettu yksilön uskoa toisten intentioihin, tarkoituksiin ja motiiveihin, kun taas uusimmissa määritelmissä painottuu optimistinen ja odottava asenne toisia kohtaan³⁶

Luottamus voi kohdistua toiseen yksilöön, ryhmään, koko organisaatioon tai ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Varsin yleisen määritelmän³⁷ mukaan yksilöön kohdistuva luottamus liittyy odotukseen siitä, että luottamuksen kohde osoittautuu luottamuksen arvoiseksi, eli luotettavaksi. Käytännössä luottamus voi ilmetä muun muassa uskona siihen, että toimitaan sopusoinnussa sen kanssa, mihin on sitouduttu, käyttäydytään lojaalisti eikä hyväksikäytetä toista.

Keskinen³⁸ esittää edelleen muustakin kirjallisuudesta tunnetun käsityksen siitä, että luottamus on sekä kognitioita, toimintaa että tunnetila, joka syntyy kolmen syvenevän vaiheen kautta. Laskelmointiin perustuva ensivaihe perustuu siihen, että yhteistyön hyödyt arvioidaan suuremmiksi kuin sen haitat. Toisessa vaiheessa luottamus voi jo perustua omakohtaiseen tietoon toisen toiminnasta, ja kolmannessa vaiheessa saavutetaan ymmärrys toisen tarpeista, tavoitteista ja odotuksista. Periaatteessa tämä voi tapahtua nopeastikin - erityisesti, jos on näyttöä ja perusteita luottaa yhteisen toiminnan tuloksellisuuteen ja halua ja valmiutta paneutua ja sitoutua siihen.

Luottamus on joka tapauksessa kehittyvä muuttuja, joka voi sekä vahvistua että heiketä tilanteen mukaan. Alun epäluottamus voi kehittyä ensin ehdolliseksi ja lopulta yhä varauksettommammaksi luottamukseksi, mutta päinvastainenkin kehitys on mahdollista. Alun lähtökohtainen luottamuskin voi joko syventyä tai murentua suhteen kuluessa. Ensimmäisessä vaiheessa ratkaisee osapuolten sensitiivisyys toistensa tarpeille ja

³⁵ Pääluottamusmiehen työsopimuksen purkamisesta kts. TT 2005-116.

³⁶ Keskinen 2005, ss. 78-79.

³⁷ Esim. Hardin, s. 28.

³⁸ Keskinen 2005, ss. 78-79

odotuksille ja kyky kommunikoida niitä, ja toiseksi vaikuttaa osapuolten käytännön toiminta ja käyttäytyminen sekä sen johdonmukaisuus, pysyvyys ja oikeudenmukaiseksi ja perustelluksi kokeminen.³⁹

3.2. Psykologinen pohja

Sopimussuhteeseen kytkeytyvien odotusten osalta on tärkeää huomata, ettei muodollisesti tehtävä sopimus aina kerro kaikkea siitä sopimuksesta, jonka osapuolet ehkä ajattelevat tekevänsä. Eri osapuolten käsityksissä voi olla merkittäviä eroja sekä sopimuksen synnyttämistä oikeuksista ja velvollisuuksista että myös sopimussuhteessa yleensä noudatettavista toimintatavoista. Nämä kaikki voivat selvittämättöminä johtaa pettymyksiin sekä petetyksi tulemisen kokemuksiin. Psykologisen sopimuksen olemassaolo liittyykin kiinteästi osapuolten välisen luottamukseen ja sen perusteisiin.

Työpsykologian teorioissa pidetään psykologisena sopimuksena niiden ääneen lausumattomien sitoumusten kokonaisuutta, joihin työntekijä ja työnantaja sitoutuvat työsopimusta tehtäessä. Päinvastoin kuin paperilla tehtävä sopimus, psykologinen sopimus koostuu niistä asioista ja odotuksista, joita ei osata tai haluta saattaa kirjalliseen muotoon. Tällaisia ääneen lausumattomia oletuksia tai odotuksia voi kohdistua esimerkiksi sopimuskumppanin ominaisuuksiin, käytökseen sekä (yhteis)työhön suhtautumiseen. Koska kyseisten oletusten ja odotusten olemassaolosta ja niiden mahdollisesta täyttymisestä niin omalla kuin sopimuskumppaninkin kohdalla voidaan antaa ja saada vain välillisiä viitteitä, väärinymmärrysten, -oletusten ja päättelyiden riskit ovat ilmeiset. Työnantaja voi esimerkiksi sanattomasti odottaa työntekijältä oma-aloitteista ja avointa kommunikointia ja yrityksen resurssien säästeliästä käyttöä sekä työntekijä monentyyppistä tukea ja kannustusta mutta myös hyvityksiä tehdystä työstä ja osoitetusta joustavuudesta. Kysymys on perimmiltään yksilön havaintoihin, päätelmiin ja ennakkointiin perustavasta uskosta molemminpuolisiin velvollisuuksiin sekä keskinäiseen kohteluun.⁴⁰

Parhaimmillaan sopimuksen on sanottu perustuvan oikeudenmukaiseksi koettuun vallankäyttöön, luottamukseen sekä molemminpuoliseen kunnioitukseen ja reiluuteen. Siihen liittyy osaltaan esimiehen ja työntekijän vuorovaikutuksessa tapahtuva tunteiden, ajatusten, ideoiden, ratkaisujen, keksintöjen, tuen, rohkaisun jne. vaihdanta. Kaiken kaikkiaan se on vahvasti subjektiivinen ja muuttuva ilmiö. Käytännössä sopimuksen

³⁹ Keskinen 2005, ss. 81-83.

⁴⁰ Keskinen 2005, ss. 70-74.

pysyvyys ja pitävyys riippuu siitä, miten toimiva vuorovaikutussuhde työnantajalla ja työntekijällä on. Psykologista sopimusta vahvistavat intressien yhtäpitävyys, aktiivinen selonotto ja perehdytys ja sopimuskumppanin kehitys- ynnä muiden toiveiden huomiointi työsuhteen alussa ja kuluessa. Mitä pysyvämmäksi ja pitävämmäksi psykologinen sopimus koetaan, sitä suurempi luottamus osapuolten välillä voi vallita. Asialla on välitön yhteys myös työtyytyväisyyteen, työmotivaatioon ja työsitoutuneisuuteen.⁴¹

3.3. Luottamussuhteen synnyttäminen yksilöiden välillä

Kun työsopimus on syystä tai toisesta solmittu, alkaa luottamuksen rakentaminen työsuhteen alkuun. Siihen panostaminen korostuu eritoten silloin, kun osapuolet eivät tunne toisiaan entuudestaan. Kuten jo aluksi todettiin, juridiikan roolina on lähinnä tarjota erilaisia kannustimia toimivan luottamussuhteen luomiselle sekä välineitä sellaisiin tilanteisiin, joissa luottamuksen ja lojaliteetin synnyttämisessä tai ylläpitämisessä on epäonnistuttu. Keskeisenä lähtökohtana lienevät kuitenkin aina paitsi sopimuksen ja siihen liittyvän työn luonne ja osapuolten asema, niin myös eri osapuolten mahdolliset ajattelutavat, ominaisuudet sekä omaksutut arvot, normit, käsitykset ja intressit. Olennaista on paitsi luottamuksen niin myös luotettavuuden aikaansaaminen - ratkaiseehan se lopulta sen, onko luottamukselle perusteita.

Sekä työntekijät että työnantajat ovat niin kyvyiltään kuin karaktereiltaan erilaisia ja toimivat eri tavalla eri aikoina, eri olosuhteissa ja esimerkiksi eri kannustimien vallitessa. Osapuolten välistä myönteisyyttä ajatellen voitaneen lähteä siitä, että mitä enemmän työntekijä aidosti arvostaa ja luottaa työnantajansa ja kokee tämän asian omakseen, ja päinvastoin, sitä suurempi halu hänellä on ajaa myös tämän etua parhaansa mukaisesti ja olla myös tämän luottamuksen arvoinen. Pelko tai pyrkimys antaa toivottavaksi oletettu vaikutelma saattavat myös kannustaa toiminaan muodollisesti samansuuntaisesti, mutta tuottaa vain todellista omien etujen turvaamista ja todellisesta epälojalisuudesta kiinnijäämisen välttelyä.

Molempia osapuolia, eli sekä työntekijää että työnantajaa, ohjaavat luonnollisesti omat moraalikoodinsa, tapansa ja luonteensa. Ne voivat olla osin yksilöllisiä mutta myös eri yhteisöissä syntyviä, vaikuttavia sekä eläviä. Sisäiset ja ulkoiset vaikuttimet sekoittuvat käytännössä toisiinsa. Erilaiset yhteiskunnalliset instituutiotkin, kuten lainsäädäntö,

⁴¹ Keskinen 2005, ss. 71-75.

voivat myös luoda voimakkaita kannustimia olla luotettava⁴², ja toisaalta ne korostuvat sitä enemmän mitä vähemmän luottamusta osapuolten välillä muutoin vallitsee⁴³.

3.4. Organisatorinen viitekehys

Yrityksissä keskeinen asema on myös yrityksessä vallitsevilla arvoilla, ilmapiirillä ja organisaatiokulttuurilla. Työntekijöiden rekrytoinnissa ja perehdytyksessä, työn johtamisessa, koostamisessa ja kehittämisessä sekä myös palkitsemisessa onnistumisella voi olla merkittävä vaikutus työn mielekkyykokemuksen, työmotivaation, sitoutumisen, työtyytyväisyyden, tuloksekkisuuden - ja siten myös luottamuksen rakentumisenkin kannalta. Ideaalia on, mikäli yrityksen henkilöstövisio, -strategia ja -politiikka tukevat luottamuksen syntymistä.⁴⁴

Tässä yhteydessä ei ole mahdollista käsitellä luottamuksen psyykkisfyysisosiaalista syntyä ja siihen vaikuttavia tekijöitä työntekijöiden ja työnantajien välillä eri työpaikoilla, työyhteisöissä ja erilaisissa työsuhteissa juuri tämän enempää. Edelleen lienee kuitenkin syytä huomioida, että monia sellaisia toimintatapoja, joilla on johtamis- ja organisaatiotutkimuksen alalla havaittu olevan yhteyttä työsuhteissa vallitsevaan ilmapiiriin⁴⁵, on tuettu myös lainsäädännöllä. Siinä onkin pyritty edistämään muun muassa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ja osallistumista yritysten päätöksentekoon, työsuhteiden pysyvyyttä vähentämällä kevyesti perusteltujen ja äkillisten päättämisten riskiä, sopimusehtojen kohtuullisuutta ja selkeyttä säätämällä esimerkiksi työnteon keskeisten ehtojen selvittämisestä ja työajoista sekä edellyttämällä niin tasa-arvon, tasapuolisuuden ja kuin muunkin yhdenvertaisuuden kaltaisten arvojen noudattamista.⁴⁶

Henkilöstöjohtamisen tutkimuksessa on myös päätelty, että työntekijän sitoutuminen on suurimmillaan ja tuottaa parhaimmat tulokset silloin, kun työntekijälle on asetettu yhteisesti hyväksytyt, sopivan haastavat ja saavutettavissa olevat tavoitteet, hän kokee työnsä merkitykselliseksi, kiinnostavaksi ja arvoaan ja ominaisuuksiaan vastaavaksi sekä asianmukaisesti palkituksi ja työympäristöltään ja vuorovaikutussuhteiltaan miellyttäväksi. Myös työn itsenäisyyden on havaittu lisäävän sitoutumista⁴⁷. Vaikka tässä yhteydessä ei nyt pureudutakaan tämän syvällisemmin työntekijöiden ja

⁴² Hardin 2002, ss. 28-29.

⁴³ Seligman 2000, s. 43.

⁴⁴ Strömmer 1999, esim. ss. 10-15, 63, 135-136, 162-163.

⁴⁵ Ilmiöstä tarkemmin Strömmer 1999 s. 63, 207, 227-228.

⁴⁶ Esim. Koskinen, 1973, s.15, on nähnyt työntekijöiden osallistumisen tärkeänä yritysdemokratiaa lisäävänä tekijänä.

työnantajien vaihteleviin suhteisiin, niin luottamuksenkin osalta kysymyksessä on siis erittäin monitahoinen ilmiö. Se, miten lainsäädäntö ja erilaiset sopimustoimet kohtaavat käytännön kanssa, vaikuttaa osaltaan syntyviin asiointiloihin.

3.5. Luottamuspulan käsite

Eri asianosaisten kokemukset luottamuspulan olemassaolosta voivat olla hyvinkin vahvoja. Käytännössä koko kysymystä voidaankin lähestyä melkoisen yksioikoisesti: luottamusta joko on tai ei ole. Asian arviointia voi kuitenkin vaikeuttaa se, jos tunnustetaan, että luottamuspulallakin voi olla monia eri muotoja ja vakavuusasteita, se voi vaihdella ajan kuluessa ja luottamuksen ja luottamuspulan välinen raja voi muutoinkin olla epämääräinen ja häilyvä. Subjektiivisesti koettavana ilmiönä luottamus on myös pitkälti objektiivisen arvioinnin ulottumattomissa.

Työoikeuden piirissä, myös TSL:ia koskevassa hallituksen esityksessä⁴⁸, luottamuspula on joka tapauksessa kelpuutettu yhdeksi henkilöön liittyväksi työsopimuksen päättämisperusteeksi. Koska todellista luottamuspulaa lienee aina mahdoton havaita, voidaan kai pitää luonnollisena, että oikeudellisessa arvioinnissa korostuu erityisesti luottamuspulan oikeutus. Tässä hengessä luottamuspulalla motivoitaville toimille on myös pyritty nimeämään hyväksyttäviä syitä.

Usein tällainen hyväksyttävä luottamuspula on liitetty jollain tapaa työntekijän käytökseen ja sen arveluttavuuteen. Väljimmillään sen on katsottu voivan syntyä esimerkiksi työnantajan epäuskosta työntekijän kykyihin huolehtia tehtävistään asianmukaisesti tai saavuttaa työntekijälle mahdollisesti asetettu tulosvastuu. Aktiivisen toiminnan rinnalla joidenkin sopimusvelvoitteiden laiminlyömisensä on koettu oikeuttavan luottamuspulan.⁴⁹ Hieman tapauksista riippuen mainitaan muun muassa epärehellisyyden, aseman väärinkäytön, muun epälojaalisuuden ja rikokseen syyllistymisen kaltaisia taustatekijöitä⁵⁰.

3.6. Sopimusriskit ja niiden hallinta

Sopimusvapauden ja sopimuksen solmimisen vastapainona tulee aina sopimusriski, mikä tarkoittaa sitä, ettei sopimuksella saavutetakaan sille asetettuja tavoitteita tai että

⁴⁷ Strömmer 1999, ss. 135-136, s. 163.

⁴⁸ HE 157/2000.

⁴⁹ Koskinen 2000, ss. 38-39.

⁵⁰ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, ss. 137-138.

niiden täyttämässä ilmenee epätoivottuja häiriöitä tai ongelmia. Nämä häiriöt tai ongelmat voivat olla joko sopimuskumppanien tai joidenkin ulkoisten tekijöiden aiheuttamia ja johtua joko sovitun epäselvyydestä tai osapuolten haluttomuudesta tai kykenemättömyydestä täyttää sopimusta jossakin tilanteessa. Myös sopimuksen tekemättä jääminen tai muussa kuin kirjallisessa muodossa tekeminen voidaan katsoa sopimusriskiksi.⁵¹ Tämän työn näkökulmasta voitaisiin ajatella, että luottaminenkin on aina riski, jonka ottaminen voi joko kannattaa tai vaarantaa sopimukselle asetetut tavoitteet.

Sopimusriskien hallinnassa kehoitetaan yleensä lähtemään siitä, että solmitaan vain sellaisia sopimuksia, joihin liittyvät ilmeisen mahdolliset riskit oletetaan pystyttäväksi poistamaan, minimoimaan tai tarvittaessa kantamaan. Ennen neuvotteluja pidetään suositeltavana tehdä tarvittavat taustaselvitykset ja päättää vasta siltä pohjalta siitä, millä voimin, tavoittein ja kenen kanssa sopimusneuvotteluihin ryhdytään.⁵² Melkein päätä tärkeänä voitaneen pitää sitä, että osapuolille syntyy neuvottelujen kuluessa selvä käsitys toistensa sopimukselle asettamista odotuksista. Nämä on sitten pystyttävä kirjaamaan varsinaisiin sopimuksiinkin riittävän yksityiskohtaisesti ja tarkasti.

Toiseksi on pyrittävä mahdollisimman hyvään sopimukseen, joka perustunee aina yhteistyöhön ja molemminpuoliseen hyötyyn. Monilla toimialoilla ja monissa organisaatioissa on käytössä valmiita sopimusmalleja, mutta kaikkiin tilanteisiin ne eivät sovellu. Siksi onkin pidetty tärkeänä, että sopimuskumppanit pystyvät myös itsenäisesti hahmottamaan asiat, joista on syytä sopia kussakin yhteydessä ja kykenevät niin aiheelliseksi katsoessaan ja omien mahdollisuuksiensa puitteissa muokkaamaan kuhunkin tapaukseen sopivat sopimusehdot.⁵³

Sopimuksia on myös katsottu tärkeäksi hallinnoida ja tarpeen mukaan hoitaa aivan samalla tavoin kuin muitakin juoksevia asioita. Sopimusten hallinnointi tarkoittaa kaikkien niiden toimintatapojen muodostamaa kokonaisuutta, joiden avulla sopimuksia solmitaan, ylläpidetään, päivitetään, puretaan, irtisanotaan, riitautetaan ja lakkautetaan.⁵⁴

⁵¹ Miettinen 2002, s. 283.

⁵² Miettinen 2002, ss. 105-106.

⁵³ Miettinen 2002, ss. 284-285.

⁵⁴ Miettinen 2002, ss. 284-286.

4. Luottamussuhteen oikeudellinen perusta

4.1. Keskinäisen huomioon otettujen vaatimukset

4.1.1. Perusperiaatteet

Siitä huolimatta, että sopimukseen liittyy aina koko joukko riskejä, lähtökohtana on kai voitava pitää, että sitten, kun sopimus on asianmukaisesti tehty, kullakin sopimuspuolella on oikeus odottaa, että sopimusta noudatetaan. Tämän pacta sunt servanda -periaatteen voitaneen nähdä luovan oikeudelliset lähtökohdat myös työntäjän ja työntekijän väliselle luottamussuhteelle. Hieman vastaava merkitys lienee ns. Treu und Glauben-, eli rehellisyyden ja kunniallisuuden periaatteella⁵⁵.

Niin työnantajalla kuin työntekijöilläkin on mitä ilmeisimmät velvollisuudet pyrkiä myös luottamuksen säilymiseen ja tukea sen vahvistumista. Merkityksellisenä tässä suhteessa näyttäytyy erityisesti henkilökohtaisissa yhteistyösuhteissa vaikuttavaksi koettu lojaliteettiperiaate⁵⁶. Sillä voidaan nähdä useita erilaisia ilmenemismuotoja, jotka vaihtelevat tilanteesta toiseen. Olennaista on, ettei lojaliteettivelvoitteen olemassaolo välttämättä merkitse vain passiivista toisen osapuolen vahingoittamisen välttämistä, vaan se voi edellyttää myös aktiivisia toimia tämän hyväksi.⁵⁷

Työntekijän osalta lojaliteettiperiaate on usein tulkittu eräänlaiseksi uskollisuusvelvoitteeksi työnantajaa kohtaan. Työnantajaa koskee puolestaan työnantajan myötävaikutusvelvoite ja molempia osapuolia niin ikään lojaliteettia lähellä oleva ajatus ns. yhteistoimintamaksiimista.⁵⁸ Uskollisuusvelvoite korostaa työntekijän alisteista asemaa ja kuuliaisuutta työnantajaa kohtaan⁵⁹. Työnantajan myötävaikutusvelvoitteen taas katsotaan kuuluvan työnantajalle siksi, että työntekijän työvelvoitteen täyttäminen edellyttää yleensä työnantajaltakin joitakin toimia. Yhteistoimintamaksiimi kytkee nämä molemmat yhteen ajatuksella, että osapuolten tulisi kuulla toisiaan, pyrkiä neuvottelemaan keskenään ja mahdollisuuksien mukaan sopia asioista. Tavoite ilmenee muun muassa useissa menettelytapojen sääntelyä koskevissa normeissa.⁶⁰

⁵⁵ Ämmälä 1994, s. 8.

⁵⁶ Ämmälä 1994, 18.

⁵⁷ Tiitinen 2005, s. 45.

⁵⁸ Kairinen 2001, s. 237.

⁵⁹ Ämmälä 1994, s. 15.

⁶⁰ Kairinen 2001, s. 42, s. 227.

Sopimusoikeudessa yleisemminkin pätevä tarkoitussidonnaisuuden periaate vaikuttaa niin ikään työsopimussuhteissakin. Niin työntekijän kuin työnantajankin tulisi sen nojalla käyttää saamiaan oikeuksia ja vapauksia vain siihen tarkoitukseen, jonka toteuttamiseksi ne ovat olemassa. Tämän periaatteen kanssa samansuuntaisia ovat myös kiello käyttää joitakin oikeuksia pelkästään toisen vahingoittamiseksi (shikaanikielto) sekä myös yleinen lain kiertämisen kiello ja oikeuden väärinkäytön kiello.⁶¹

Mainittuja periaatteita täydentää vielä osaltaan lojaliteettiperiaatteen mukainen tiedonantovelvollisuus⁶². Kaikkien yllä mainittujen voitaneen joka tapauksessa nähdä olevan jonkinlaisia johdannaisia sopimusoikeuden yleisestä johtoajatuksesta, jonka mukaan sopijakumppanien on otettava toimitissaan jonkinasteisesti huomioon toisen sopijapuolen tärkeät edut. Voimassaolevassa lainsäädännössä on täsmennetty, millaista käyttäytymistä ja menettelyä työntekijöiltäkin voidaan näiden luottamukseen liittyvien oikeusperiaatteidenkin hengessä edellyttää eri tilanteissa.⁶³

4.1.2. Ajallinen ulottuvuus

Eri velvoitteiden osalta on aiheellista tarkastella myös niiden ajallista ulottuvuutta. Työntekijän uskollisuusvelvoitteen on esimerkiksi katsottu olevan huomattavasti laajalaisemman kuin työntekijää työsuhteessa koskevan välittömän tottelemisvelvollisuuden. Velvoite syntyy jo työsopimuksen teolla ja on voimassa koko työsuhteen ajan, vapaa-aikanakin⁶⁴. Vaikka lomautukset ja säännellyt poissaolotilanteet vaikuttavat ainakin tilapäisesti muun muassa työntekijän työnteke- ja työnantajan palkanmaksuvelvoitteeseen, niin työsopimussuhteeseen kuuluvaa periaatteellista lojaliteettivelvoitetta nekaan eivät häivyttäne⁶⁵. Tämä lienee olennaista huomioida myös silloin, kun työntekijä hakee työsopimussuhteen kuluessa uusia töitä toisen työnantajan palveluksesta tai kun työnantaja tekee omia työntekijöitään koskevia henkilöstöratkaisuja.

Varhaisemmillaan jonkinlainen lojaliteettivelvollisuus saattaa syntyä jo sopimuksenkin neuvotteluvaiheessa. Käytännössä tällainen neuvottelulojaliteetti edellyttäisi, että neuvotteluja käydään vilpittömässä mielessä aitona pyrkimyksenä saada sopimus aikaiseksi. Toisaalta tällaista laajennusta yleiseen lojaliteettiperiaatteeseen on kuitenkin pidetty myös varsin kiistanalaisena siksi, ettei osapuolien ole vielä sopimusneuvotteluja

⁶¹ Kairinen 2001, s. 43.

⁶² Ämmälä 1994, ss. 8 - 9, s. 11.

⁶³ Kairinen 2001, s. 42, s. 237.

⁶⁴ Kairinen 2001, s. 238.

käytäessä katsottu sitoutuneen mihinkään yhteiseen etuun tai vastapuolen intressien suojaamiseen, vaan olevan pikemminkin vapaita etsimään omasta näkökulmastaan parhaita sopimusehtoja.⁶⁶ Milloin työsopimusneuvotteluissa tai esimerkiksi niitä edeltävässä haastatteluprosessissa annetaan luottamukselliseksi katsottavaa tietoa, lieneekin edelleen syytä huolehtia sitä koskevasta salassapidosta.⁶⁷

Työsuhteen päättymistä on sen sijaan pidetty melkoisen selväpiirteisenä rajana myös lojaliteettivelvoitteen lakkaamiselle. Näin ollen - ja erityisesti, jos muusta ole ei sovittu ja jos työsopimus on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä - työntekijä voi viipeettä siirtyä esimerkiksi kilpailijan palvelukseen.⁶⁸ Työsuhteen jälkeistä aikaa koskeviin sopimusmahdollisuuksiin ja työhön liittyvän osaamisen, tiedon ja muun muassa keksintöjen suojaamiseen palataan luvussa 5.

4.2. Laissa säädetyt velvollisuudet

4.2.1. Yleistä

TSL:ssa on määritelty tietyt perusvelvollisuudet niin työnantajille kuin työntekijöillekin. Huomattavasta laaja-alaisuudestaan johtuen näiden velvollisuuksien voitaneen nähdä kattavan merkittävän osan myös niistä odotuksista, joita työsuhteen osapuolilla yleensä on toisiaan kohtaan keskinäisen sopimuskytköksensä perusteella. Näin ollen ne toiminevat hyvänä pohjana myös niiden tekijöiden arviointiin, joiden suhteen osapuolten luottamusta ja luotettavuuttakin koetellaan.

TSL:n mainittuihin säännöksiin liittyvät myös osaltaan monien erityislakien säännökset, joista on tässä yhteydessä esitetty joitakin keskeisiä poimintoja. Niiden tarkoituksena on lähinnä täydentää annettua yleiskuvaa ja tuoda esiin muutakin luottamusnäkökulmastakin relevanttia lainsäädäntöä.

Työntekijän velvollisuuksia käsitellään kaikkiaan TSL 3 luvussa. Luottamusnäkökulmasta erityisen kiinnostavia ovat sen 1-5 §:t, jotka sisältävät työntekovelvoitteen lisäksi työntekijältä odotettavia yleisiä menettelytapoja, työturvallisuutta, kilpailevaa toimintaa ja liike- ja ammattisalaisuuksia koskevia säännöksiä.

⁶⁵ Koskinen & Ullakonoja 2005, s. 55.

⁶⁶ Leikkola 2004, s. 65.

⁶⁷ Kallio 1977, s. 177.

⁶⁸ Kairinen 2001, s. 240.

Työnantajan päävelvoitteeksi katsottujen palkanmaksuvelvollisuuksien ohella työnantajaa velvoittavat myös monet muut TSL:n säännökset. Tässä tarkastelussa niistä lienee syytä huomioda etenkin työnantajan yleisvelvoite, työturvallisuusvelvoite sekä työntekijöiden tasapuolista kohtelua sekä erilaista syrjinnän kieltoa koskevat vaatimukset⁶⁹.

4.2.2. Työntekijän velvollisuudet

4.2.2.1. Työntekijän yleiset velvollisuudet

Työntekijän yleisiä velvollisuuksia koskevan 1 §:n mukaan työntekijän on ensinnäkin tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Pykälään liittyvien hallituksen esityksen perustelujen mukaan säännös ilmentää erityisesti työnantajan johto- ja valvontaoikeutta⁷⁰, eikä säännös juuri vaikutakaan vaativan työntekijältä muuta kuin tunnollisuutta. Toiseksi työntekijän on vältettävä toiminnassaan kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tältä osin korostuneen enemmän myös työntekijän oma harkinta.

Jo viitatus hallituksen esityksenkin mukaan työntekijöiden velvollisuuksien sisältö vaihtelee merkittävästi työsuhdekohtaisesti. Sen ohella, että työntekijän on noudatettava hänelle työsopimussuhteessa nimenomaisesti annettuja määräyksiä, työntekijältä voidaan odottaa myös tiettyä arviointikykyä tilanteissa, joihin ei välttämättä ole olemassa suoranaisia toimintasääntöjä tai ohjeita. Oma merkityksensä tällä velvoitteella voi olla myös työajan ulkopuolella, vaikka työajan ulkopuolisella toiminnalla ei olisi välitöntä yhteyttä työntekijän työsuhteeseen⁷¹.

4.2.2.2. Työturvallisuus

TSL 3 luvun 2 §:ssä säädetään edelleen, että työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Työntekijän on sen mukaan esimerkiksi ilmoitettava työnantajalle käytössään tai hoidettavanaan olevissa koneissa tai laitteissa tai työ- ja

⁶⁹ Henkilötietojen käsittelystä ja yksityisyyden suojasta työelämässä kts. puolestaan seuraava luku.

⁷⁰ HE 157/2000.

⁷¹ Saarinen 2003, s. 534.

suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista tai puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa⁷².

Työturvallisuuslain (Tturla) 4 luku sisältää vastaavanlaisen velvoitteen. Lain 18 §:n mukaan työntekijän on paitsi noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita niin muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden työturvallisuudesta ja terveydestä ja vältettävä esimerkiksi sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

4.2.2.3. Kilpaileva toiminta

Sen ohella, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsuhteen jälkeisestäkin aikaa koskevasta kilpailukieltosopimuksesta⁷³, lakiin sisältyy myös työsuhteen kestoajaa koskeva kilpailukieltovelvoite. Tämä TSL 3 luvun 3 §:ssä käsitelty kilpailevan toiminnan kieltäminen on luettu osaksi työntekijän yleistä uskollisuusvelvollisuutta ja todettu tarkoittavan sitä, ettei työntekijä saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Edelleen työntekijä ei lain mukaan saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä⁷⁴. Kuten lain sanamuodostakin jo ilmenee, säännös rajoittanee kaikkea kilpailevaa toimintaa eikä vain toisen työnantajan kanssa tehtyjä kilpailevia työsuhteita.

Kysymys ei olisi säännöksen kieltämästä toiminnasta, jos työnantaja on tietoinen kilpailevasta toiminnasta jo työsuhteen solmittaessa. Työnantaja ja työntekijä voivat

⁷² HE 157/2000

⁷³ Kilpailukieltosopimuksen tekoa on säädetty TSL 3 luvun 5 pykälässä, ja siihen palataan myös myöhemmin tässä työssä.

⁷⁴ Huomattava on myös, että markkinatuomioistuimien sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain (SopMenL) nojalla myös kieltää työntekijän osalta sopimattomaksi katsottavan kilpailevan työn jatkamisen tai uudistamisen. Ensiksi tehdyllä työsuhteella on tällöin etusija jälkeen solmittuun työsuhteeseen nähden. Suojaa tehostaa myös se, että myöhemmin tiedoisesta tehdyn kilpailevan työsuhteen työnantajaosapuoli voi joutua myös vahingonkorvausvastuuseen. Kairinen 2001, s. 239.

myös sopia tällaisesta toimintaoikeudesta työsuhteen aikana. Olennaista on, että kilpailevaa toimintaa koskeva rajoitus ei välttämättä merkitse, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Esimerkiksi osa-aikatyötä tekevällä ja lomautetulla työntekijällä olisi oikeus hakeutua toisellekin työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työtehtävien erityisluonteesta johtuisi muuta. Lain asettamien rajoitusten puitteissa työntekijällä olisi myös oikeus päättää vapaa-aikansa käyttämisestä esimerkiksi sivutoimessa. Hyvän tavan vastaisuus tulleeekin aina tapauskohtaisesti arvioitavaksi.⁷⁵

Työnantajan organisaatiossa muita ylempänä oleville työntekijöille voidaan toisaalta asettaa laajempi uskollisuusvelvollisuus kuin heitä alempana oleville, ja siksi heidän oikeutensa harjoittaa työnantajansa kanssa kilpailevaa toimintaa voivat olla rajoitetummat kuin muilla. Työnantajan toimialan kilpailutilannekin saattaa vaikuttaa työntekijän oikeuteen toimia toisen työnantajan palveluksessa tai omaan lukuunsa.⁷⁶

4.2.2.4. Liike- ja ammattisalaisuudet

TSL 3 luvun 4 §:n mukaan työntekijä ei myöskään saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Laissa ei ole määritelty liike- ja ammattisalaisuuden sisältöä, mutta HE 157/2000 mukaan TSL:n liike- ja ammattisalaisuudella tarkoitetaan sellaista asiaa, jonka työnantaja pitää salassa ja jonka ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan taloudellista vahinkoa joko työnantajalle tai toiselle elinkeinonharjoittajalle, joka on uskonut tiedon hänelle. Kyseisen määritelmän asemaa voitaneen pitää vahvana.

Periaatteessa liike- ja ammattisalaisuudet voivat olla muun muassa taloudellisia tai teknisiä tietoja tai tietoja työmenetelmistä, tietokoneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista, asiakasrekistereistä ja työmenetelmistä. Liike- ja ammattisalaisuudella tulee myös objektiivisesti arvioiden olla merkitystä työnantajalle.⁷⁷ Olennaista on muun muassa rajaveto työnantajan liikesalaisuuden ja työntekijän työssään tai koulutuksella saaman vapaasti käytettävissä olevan ammattitaidon välillä. Kaikenlaisen osaamisen on periaatteessa katsottu kuuluvan työntekijän omistukseen, vaikka työnantaja olisikin järjestänyt taitojen opetuksen tai muutoin kustantanut sen⁷⁸. Eräänä peukalosääntönä erotella asioita on puolestaan käytetty määritelmää, jonka mukaan työntekijän

⁷⁵ HE 157/2000.

⁷⁶ HE 157/2000.

⁷⁷ HE 157/2000.

⁷⁸ Kairinen 2001, s. 240.

ammattitaitoon kuuluu kaikki se tieto, mitä työntekijä pystyy säilyttämään muistissaan. Erilaisten asiakirjojen, tiedostojen ja tietokantojen käyttö rajautuisi siis tämän alueen ulkopuolelle.⁷⁹

Oikeuskäytännössä kynnys tulkita jokin kohde liike- tai ammattisalaisuudeksi on joka tapauksessa koettu korkeaksi. Käytännössä liike- ja ammattisalaisuuksien on katsottu saavan harvoin lain nojalla suojaa, minkä vuoksi niitä on suositeltu suojaamaan sopimalla.⁸⁰ On myös huomattava, että TSL 5 §:n 1 momentin mukainen liike- ja ammattisalaisuuden ilmaisukielto rajoittuu työsuhteen kestoajaan. Vain silloin, jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kielto jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen ja silloinkin vain niin kauan kuin liike- ja ammattisalaisuudella on suojatun työnantajan kannalta taloudellista merkitystä.⁸¹

Muusta lainsäädännöstä esimerkiksi SopMenL 4 §:llä on yhteisiä elementtejä sekä TSL:n kilpailevan toiminnan kiellon että liike- ja ammattisalaisuuksia koskevia käyttörajoituksen kanssa. Kyseisen SopMenL:n säännöksen mukaan kukaan elinkeinonharjoittajan palveluksessa ollut ei saa oikeudettomasti hankkia tai yrittää hankkia tietoa liikesalaisuudesta eikä käyttää tai ilmaista näin hankkimaansa tietoa tuottaakseen etua itselleen tai toiselle tai vahingoittaakseen toista. Kyseinen säännös koskee myös työsuhteen jälkeistä aikaa.⁸²

4.2.3. Työnantajan velvollisuudet

4.2.3.1. Työnantajan yleisvelvoite

Työnantajan yleisvelvoitteesta on säädetty TSL 2 luvun 1 §:ssä. Työnantajan on sen myötä kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita, huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä ja pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Työnantajan yleisvelvoitteesta voitaneen nähdä johtuvan, ettei työnantaja voi jättäytyä työsuhteesta vain ulkopuolisen tarkkailijan tai seuraajan rooliin, vaan joutuu

⁷⁹ Siivola 2004, s. 43.

⁸⁰ Siivola 2004, s. 43.

⁸¹ HE 157/2000.

⁸² HE 157/2000.

myös osaltaan myötävaikuttamaan työpaikan suhteisiin ja työnteon onnistumiseen. Vaatimus työstä suoriutumisedellytyksistä huolehtimisesta korostuneesti työnantajan direktiovallan käytön yhteydessä. Tämän työn näkökulmasta relevanttia voisi olla esimerkiksi se, että työntekijää on opastettu riittävällä tavalla⁸³.

Sillä, toteuttaako työnantaja omaa yleisvelvoitettaan, voi joka tapauksessa olla merkittävä asema myös sen arvioinnissa, mitä työntekijältä voidaan vastaavasti odottaa. Kyseisen velvoitteen laiminlyöminen voikin muun muassa nostaa työntekijän irtisanomiskynnystä eri tilanteissa⁸⁴. Työnantajan velvoitteita edistää kussakin työsuhteessa vallitsevia työskentelyolo- ym. suhteita ja työntekijöidensä kehittymispyrkimyksiä on joka tapauksessa helppo pitää yhdenmukaisina luvussa 3 käsiteltyjen sitoutumista ja luottamusta vahvistavien tekijöiden kanssa.

4.2.3.2. Työturvallisuus

TSL 2 luvun 3 § mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta sen mukaan, mitä TyöturvaL:ssa säädetään. Kyseisessä laissa onkin laajat säännökset työnantajan vastuulla olevista asioista. TyöturvaL 4 luvun 18 §:n työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite tiivistää kuitenkin olennaisen: työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, ja tässä tarkoituksessa on otettava huomioon niin työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Vielä erikseen kyseisessä pykälässä on säädetty jatkuvan tarkkailun, kokonaisvaltaisuuden ja vaara- ja haittatekijöiden minimoinnin periaatteista myös ennaltaehkäisevästä näkökulmasta. Turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten työnantajalla tulee olla TyöturvaL 2 luvun 9 §:n mukainen työturvallisuusohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet, työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset ja niiden pohjalta valmistellut toimenpiteet. Ohjelmaa edellytetään myös käsiteltävän työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

TyöturvaL:n kantavana ajatuksena on kaiken kaikkiaan hyvinkin paljon työnantajan yleisvelvoitetta vastaava yhteistoiminnan ideaali, minkä tärkeyttä tuotiin jo edelläkin

⁸³ Toisaalta työnantajaa koskevat esimerkiksi työturvallisuuden osalta TturvaL 2 luvussa määritellyt huolehtimisvelvoitteet.

esille. Erityistä säätelystä TyöturvaL:ssa on muun muassa työpaikalla esiintyvään epäasialliseen kohteluun ja häirintään puuttumisesta, mikä laajentaa osaltaan seuraavassa käsiteltäviä TSL:n syrjinnän kieltoa ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksia.

4.2.3.3. Syrjinnän kieltö ja tasapuolinen kohtelu

Syrjinnän kieltö ja tasapuolisen kohtelun vaatimus sisältyy TSL 2 luvun 2 §:ään. Kyseisen säännöksen mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Syrjinnän kieltöön ja tasapuolisen kohteluun kuuluu edelleen, ettei määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, on säännökset yhdenvertaisuuslaissa (YhdVertL). Kyseisen lain 6 §:n mukaan syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä), sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä), henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä), tai ohjetta tai käskyä syrjiä.

Laissa tarkoitettuna syrjintänä ei puolestaan pidetä yhdenvertaisuussuunnitelman mukaista menettelyä, jolla pyritään lain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä, sellaista syrjintäperusteeseen liittyvää erilaista kohtelua, jonka perusteena on työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus, ikään perustuvaa erilaista kohtelua silloin, kun sillä on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen taikka työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta

⁸⁴ Rautiainen & Äimälä 2002, s. 54.

koskeva tai muu näihin rinnastettava oikeutettu tavoite tai kun erilainen kohtelu johtuu sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista. Lailla ei myöskään estetä sellaisia erityistoimenpiteitä, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen tarkoitetusta syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi (positiivinen erityiskohtelu). Positiivisen erityiskohtelun on kuitenkin oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhteista.

Käytännössä pääsäännön mukaisista syrjintäkriteereistä voidaan asialliseksi katsotuina osin joustaa esimerkiksi silloin, kun työnantajana on johonkin tiettyyn uskonnolliseen, poliittiseen tai aatteelliseen toimintaan sitoutunut taho⁸⁵. Yhdenvertaisuussäännösten osalta on toisaalta syytä huomioida niiden varsin laaja soveltamisala. YhdVertL 2 §:n mukaan lakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa, kun kysymys on muun muassa työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista, henkilöstökoulutuksesta taikka uralla etenemisestä. Myös TSL 2 luvun 2 §:n mukaan työnantajan on noudatettava syrjintäkieltoa ottaessaan työntekijöitä työhön⁸⁶.

4.2.3.4. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo

Vaikka kansallisen yhdenvertaisuuslainsäädäntömme yhdistäminen yhteen kaikki syrjintäperusteet kattavaan lakiin saattaakin toteutua lähitulevaisuudessa⁸⁷, niin ainakin toistaiseksi sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään erikseen naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (Tasa-arvoL). Sen 6 §:n mukaan jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ja tämän johdosta, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat, muun muassa toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä, edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen, kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille, ja toimia siten, että sukupuoleen perustuva syrjintä ehkäistään ennalta.

Toisaalta työnantajan menettelyä on pidettävä sukupuolen perusteella kiellettyinä syrjintänä esimerkiksi silloin, jos työnantaja työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi

⁸⁵ Saarinen 2003, s. 264.

⁸⁶ Niin tältä osin kuin sukupuoleenkin perustuvan syrjinnän kannalta on tietysti olennaista, ettei työoikeuden piirissä tunneta joihinkin muihin, vaikkakin rajallisiin, yhteyksiin liitettyä sopimuspakkoa. Syrjintäkiellosta sopimuspakon lähi-ilmiönä kts. tarkemmin Hemmo 2003, ss. 88-89.

tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä. Edelleen kiellettyä syrjintää voi olla, että työnantaja työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan tai soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä, johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella tai irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen tai siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella⁸⁷.

4.2.4. Muita esimerkkejä

4.2.4.1. Työaikakysymykset

Jäljempänä palataan vielä useisiin muihinkin työelämlakeihin, mutta koska työaikojen noudattaminenkin voi olla monessa luottamusrelevantti kysymys, jo tässä vaiheessa lienee syytä käydä läpi myös aihetta koskevaa säätelyä. Keskeisin laki tässä suhteessa on työaikalaki (TAL), joka on otettava työsopimussuhteissa huomioon, jollei lain soveltamisalan sinänsä merkittävistä rajoituksista muuta johdu.

Kyseistä lakia ei sen 1 luvun 2 §:n mukaan sovelleta esimerkiksi työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä tai työhön, jota työntekijä tekee esimerkiksi kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.

Sinällään laki sisältää monia joustomahdollisuuksia työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuen. Kunhan sopimukset täyttävät tietyt laissa asetetut edellytykset,

⁸⁷ Yhdenvertaisuustoimikunnan välimietintö 2008.

⁸⁸ Lain 9 § mukaan tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei silti ole pidettävä esimerkiksi naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi tai väliaikaisia, suunniteltuaan perustuvia

työntekijän ja työnantajan noudatettaviksi tulevat heidän omat sopimuksensa esimerkiksi varallaolosta ja liukuvasta työajasta. Toisaalta laissa on työntekijän asemaa turvaavia säännöksiä muun muassa tiettyinä ajanjaksoina kertyvistä enimmäistyöajoista niin säännöllisen kuin ylityönkin osalta. Työntekijällä on myös pääsääntöisesti oikeus kieltäytyä niin yli- kuin lisätyöstäkin.

Vaikka pääsääntö on, ettei laista voida poiketa työntekijän vahingoksi, osasta asioita saadaan toisaalta sopia valtakunnallisin työehtosopimuksin, niin työntekijöiden eduksi kuin haitaksikin. Järjestäytymättömillä työnantajilla, jotka ovat sidottuja työehtosopimukseen yleissitovuusmääräyksen nojalla, on oikeus noudattaa työaikalaista poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä.⁸⁹

4.2.4.2. Rikoslaki

Rikoslain (RL) tarkastelu tarjoaa myös osaltaan mielenkiintoisia mahdollisuuksia työnantajan ja työntekijän välisen luottamussuhteen lähestymiseen⁹⁰. Esimerkiksi RL:n työ- ja elinkeinorikosten liittymät tässäkin työssä käsiteltäviin velvoitteisiin ovat ilmeiset, mutta toisaalta lakiin sisältyy hyvin paljon muitakin rangaistussäännöksiä, joiden mukaisiin rikoksiin syylistymistä voisi pitää työsuhteessa vaikuttavien velvoitteiden vastaisena, vaikka TSL:ssa ei olekaan niihin nimenomaisia viittauksia. Työntekijän työaikana työnantajan asiakkaaseen tai muuhun työnantajan liikeyritykseen kohdistuvaa rikollista toimintaa voitaneen pääsääntöisesti käsitellä samoin kuin, jos rikos olisi kohdistunut työnantajaan. Vapaa-ajallakin tehtävät rikokset voivat oikeuttaa päättämään työsuhteen⁹¹.

Perinteisesti työntekijän tekemiä rikoksia ja väärinkäytöksiä on keskimääräistä enemmän rakennus- ja kaupassa, ja ne myös ovat yleisimpiä suurissa kuin pienissä yrityksissä. Työntekijän velvollisuuksiin liittyen mainitaan yleensä erityisesti RL:n 30 luvun 8 § lahjuksen ottamisesta elinkeinotoiminnassa. Se on hyvä esimerkki TSL:n työntekijän yleisiä velvollisuuksia täsmentävästä säännöksestä. Sen, että lahjuksen ottamisen kieltä oli aiemmin myös TSL:ssa ja että se on siitä sittemmin poistettu, ei ole nähty muuttaneen oikeustilaa.⁹²

erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen.

⁸⁹ Saarinen 2003, s. 1296.

⁹⁰ Perinteisesti työntekijän tekemiä rikoksia ja väärinkäytöksiä on keskimääräistä enemmän rakennus- ja kaupassa, ja ne myös ovat yleisimpiä suurissa kuin pienissä yrityksissä. Jalas & Perälä 2008, s. 7.

⁹¹ Saarinen 2003, s. 976.

⁹² Kairinen 2001, s. 238.

RL:ssa nyt olevan säännöksen mukaan on tuomittava se, joka esimerkiksi elinkeinonharjoittajan palveluksessa ollessaan taikka elinkeinonharjoittajan puolesta tehtävää suorittaessaan pyytää itselleen tai toiselle lahjuksen tai tekee muutoin aloitteen sellaisen saamiseksi, ottaa vastaan tai hyväksyy lahjuksen suosiakseen toimessaan tai tehtävässään lahjuksen antajaa tai jotakuta muuta taikka palkkioksi tällaisesta suosimisesta.

5. Erilaisia lähestymistapoja

5.1. Yleistä

Vaikka luottamuksen osoittaminen voi myös joskus edistää työntekijän sitoutumista työhönsä ja työnantajan etuun, toisinaan työnantajilla voi olla myös halua erilaiseen kontrollointiin. Luottamuksen korostuminen on nostanut esiin myös ongelmallisia tilanteita. Kaikki työntekijät eivät ole yhtä itseohjautuvia, harkitsevia ja samalla tavoin kyvykkäitä ja luotettavia, kaikilla itsekontrolli ei välttämättä toimi ja myös työntekijöiden tuloksellisuus on erilaista⁹³. Ympäristön ja sen vaikutus, miten ihmiset ylipäänsä tulevat toimeen keskenään, voi myös olla suuri. Koska jonkinlaisen luottamuksen tarvetta voidaan pitää välttämättömänä perustekijänä jokaisessa työsuhteessa, ydinkysymykseksi tiivistyy se, miten luottamusta ja luotettavuutta pystytään tukemaan.

Rekrytointivaiheen valinnat luovat lähtökohtaisen pohjan tulevalle sopimussuhteelle. Paineet seuloa potentiaalisten työntekijöiden joukosta ainakin kaikista epäluotettavimmat ja soveltumattomimmat henkilöt sekä vastaavasti tunnistaa ja saada palvelukseen kaikista haluttavimmat työntekijät ovat usein suuret ja aiheuttaneet myös yhä uusia lainsäädännöllisiä tarpeita. Kohtalaisen uutta lainsäädäntöä onkin muun muassa työntekijöiden henkilöön liittyvistä soveltuvuusarvioinneista ja huumausaineiden käytön tutkimisesta.

Työn ja siihen liittyvien odotusten sisällöstä on myös tehtävä selvää. Koska epäselvyys vallitsevasta asiantilasta voi jo edellä todetulla tavalla olla omiaan mahdollistamaan tai aiheuttamaan koettua epäluottamusta, epäluotettavuutta, epätoivottuja tulkintoja tai epätoivottua toimintaa, yksi tapa pyrkiä parantamaan tilannetta on myös hälventää ja poistaa epäselvyyksiä. Sopimalla ja selvittämällä asioita jo ennakkoon voidaan yrittää välttää perusteettomia käsityksiä tai oletuksia, ehkä piilevääkin epätietoa, mutta saada

⁹³ Mm. Koskinen 2000, ss. 38-39, on esittänyt tämäntyyppisiä esimerkkejä.

myös tukea erilaisille päätöksille ja luoda oikeutusta erilaisille odotuksille ja toiminnalle.⁹⁴ Mahdollisimman hyvällä vuorovaikutuksella sekä suhteiden ja toimintatapojen kehittämällä voidaan pyrkiä puuttumaan myös muista kuin epäselvyyssyistä johtuviin luottamuspolariskeihin sekä asettaa kannustimia toivotunlaiselle menettelylle.

Työn ohjaamisella ja seurannalla on myös oma roolinsa työsuhteen kuluessa. Sen haastetta kasvattaa, että nykyajan työelämässä työntekijät saavat käyttöönsä yhä enemmän erilaisia teknisiä apuvälineitä, esimerkiksi sähköposti- ja internetyhteydet, joiden osalta yksityisyys työpaikalla tai muutoin työsuhteessa on korostetun suurta. Samalla etätyön ja liikkuvuuden määrä on lisääntynyt, mikä on niin ikään vähentänyt työntekijän välittömiä valvontamahdollisuuksia. Työnantajan työnjohto- ja valvontamahdollisuudet saattavatkin olla tällaisissa tapauksissa rajatummalla kuin ne muissa olosuhteissa olisivat.⁹⁵

Tässä luvussa on tarkoitus käydä lävitse koko joukko erilaisiin selvityksiin, työnantajan ja työntekijän välisiin sopimuksiin sekä työnantajan direktio-oikeuteen perustuvia mahdollisuuksia, jotka lain mukaan olisivat hyödynnettävissä. Työnantajan työnjohto- ja valvontavallan ollessa yksi keskeisimmistä ja työntekijöiden teknisen valvonnan osalta myös ajankohtaisimmista asioista, käsitellään sitä vielä seuraavassa luvussa lisää.

5.2. Mahdolliset esiselvitykset

5.2.1. Perussäännöt

Kuten jo kohdassa 3.6. todettiin, yksi tärkeimpiä seikkoja riskienhallinnassa on sopivien sopimuskumppanien löytäminen. Eri tehtävissä voidaan tarvita erityyppisiä ihmisiä ja edellyttää erityyppistä tai -tasoista luottamusta, minkä vuoksi myös huomioitavat tekijät vaihtelevat. Asioita, joita voi olla kiinnostus selvittää, voivat kuitenkin olla muun muassa työntekijän taustatiedot, persoona ja mahdollisesti tulevaisuudessakin vaikuttavat riippuvuudet. Joissain tapauksissa työnantajalla voi olla jopa erityinen velvollisuus joidenkin selvitysten tekemiseen⁹⁶. Työntekijöiden yksityisyyden suojele rajoittaa toisaalta erilaisten selvitysten laillisuutta. Laki yksityisyyden suojasta

⁹⁴ Haapio 2002, ss. 35-36

⁹⁵ Koskinen 2000, ss. 38-39.

⁹⁶ Esimerkiksi lasten kanssa työskentelevien osalta on voimassa laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä, jonka mukaisesti työnantajan on pyydettävä nähtäväkseen työnhakijan tilattavaksi tuleva ja nimenomaan kyseistä tarkoitusta varten koostettava rikosrekisteriotte, kun henkilö ensi kerran otetaan tai nimitetään lain piiriin kuuluvaan työ- tai virkasuhteeseen.

työelämässä (YksitT) on tässä suhteessa ehkäpä keskeisin oikeuslähde. Sitä sovelletaan soveltuvien osin myös työnhakijoihin.⁹⁷

YksitLain mukaan työnantajan on kerättävä työntekijää (tai työnhakijaa) koskevat tiedot ensisijaisesti tältä itseltään. Jos hän kerää henkilötietoja muualta, hänen on pääsääntöisesti pyydettävä suostumus selvityksen kohteelta⁹⁸. Työnantajan on myös ilmoitettava etukäteen tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on kerrottava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Työnantajan tiedonantovelvollisuudesta ja työntekijän oikeudesta tarkastaa itseään koskevia henkilötietoja on lisäksi voimassa, mitä siitä muualla laissa säädetään. Kaiken kaikkiaan työntekijäehdokkaasta on laillista selvittää vain työhön liittyviä ja työn kannalta tarpeellisia asioita. Tästä ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella (YksitL 2 luku 3 ja 4 §).

5.2.2. Taustatietojen selvittäminen

5.2.2.1. Käytettävissä olevat tietolähteet

Mahdollisuudet saada ja oikeudet hankkia tai vaatia potentiaalisista työntekijöistä erilaisia tietoja vaihtelevat paitsi tietolähteittäin niin myös sen mukaan, millaisia työtehtäviä hoitamaan työntekijää ollaan valitsemassa. Olennaista on, että työntekijän yksityisyydensuojasäännöksistä ja tiedonhankinnan asiallisuus- ja tarpeellisuusvaatimuksista seuraa, ettei kaikkea julkistakaan tai muutoin saatavilla olevaa tietoa ole välttämättä laillista pyrkiä hankkimaan.

Henkilö(luotto)tietojen osalta asiaa säätelevät erityisesti henkilötietolaki (HetiL) ja luottotietolaki (LuottotL). Näissä laeissa on vaatimuksia muun muassa henkilötietojen virheettömyydestä ja siitä mitä merkintöjä rekisterien ylläpitäjät saavat ylittää käsitellä. Lisäksi on olemassa lukuisia rekisterikohtaisia lakeja ja asetuksia, joissa on myös säädetty muun muassa siitä, mihin tarkoituksiin ja mille tahoille henkilöä koskevia rekisteritietoja voidaan luovuttaa.

⁹⁷ Työhönoton periaatteet, sen menetelmät, työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana kerättävät ja työhön tulijalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt kuuluvat myös YTL:n yhteistoimintamenettelyn piiriin.

⁹⁸ Suostumus ei kuitenkaan YksitL 4 § 1 momentin mukaan ole tarpeen silloin, kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi..

Vaikka seuraavassa käydään läpi erityisesti luottotietorekistereistä saatavilla olevia henkilöluottotietoja ja mahdollisuutta hakea viranomaistahojen suorittamaa turvallisuusselvitystä, niin monia henkilöä koskevia tausta- ja sidonnaisuustietoja voi olla saatavilla myös tai ainoastaan tietojen alkuperäislähteistä. Patentti- ja rekisterihallituksen ylläpitämät rekisterit ovat esimerkkejä julkisista tietokannoista, josta voidaan saada henkilön sidonnaisuuksia koskevaa tietoa. Muun muassa ulosottorekisterin tiedot ovat vastaavalla tavalla saatavilla. Näiden, kuten kaikkien muidenkin tietolähteiden, käytön laillisuutta on kuitenkin arvioitava tapauskohtaisesti.⁹⁹

5.2.2.2. Henkilöluottotiedot

Henkilöluottotietoina saa LuottotL 2 luku 6 §:n mukaan käyttää ja muutoin käsitellä vain sellaisia tietoja, jotka on saatu luotettavista lähteistä ja ovat tarpeellisia ja asianmukaisia kuvaamaan henkilön kykyä vastata sitoumuksistaan. HetiL 4 luku 20 § määrää edelleen, että niitä saa luovuttaa ainoastaan luottotietotoimintaa harjoittavalle rekisterinpitäjälle sekä sille, joka tarvitsee tietoa luoton myöntämistä tai luoton valvontaa varten taikka muuhun tähän verrattavaan tarkoitukseen. Toisaalta LuottotL 4 luku 19 § sallii, että henkilöluottotietoja luovutetaan ja käytetään myös työnhakijan ja työntekijän arvioimiseksi siten kuin siitä muualla laissa sanotaan säädetään¹⁰⁰. Niitä pyytävän vain on esitettävä luovutuksen lainmukaisuuden toteamiseksi tarvittava selvitys¹⁰¹.

Vaikka LuottoL:ssa viitataan yleisesti muuhun lainsäädäntöön, laeissa ei kuitenkin toistaiseksi ole ollut yksityiskohtaisia säännöksiä siitä, missä tilanteissa ja millä edellytyksillä työnantaja voi selvittää työnhakijan tai työntekijän luottotiedot. Koska lainsäädäntö onkin koettu tältä osin puutteelliseksi, sitä ollaan parhaillaan täsmentämässä¹⁰². Kyseisen hallituksen esityksen mukaan työnantajalla olisi oikeus

⁹⁹ Muita tässä suhteessa kiinnostavia tarkastelukohteita voisivat olla muun muassa entisten työnantajien ym. kanssa käytäviä taustakeskusteluita sekä mahdollista internetin käyttöä koskevat periaatteet. Näiden aiheiden osalta ei kuitenkaan ole olemassa tai näköpiirissä erityistä säätelyä, minkä vuoksi niitä ei myöskään käsitellä tässä yhteydessä tämän enempää. Huomattava kuitenkin on, että eri lähteiden mukaan (mm. Kokko) tietosuojavaltuutettu Reijo Aarnio on julkisuudessa esittämissään lausunnoissa omaksunut työnhakijoita koskevia internethakua kohtaan erittäin kriittisen linjan.

¹⁰⁰ Oikeudesta saada tietoja ja muusta henkilötietojen luovuttamisesta viranomaisen henkilörekisteristä on lisäksi voimassa, mitä viranomaisten asiakirjojen julkisuudesta säädetään.

¹⁰¹ Käytännössä esimerkiksi Suomen Asiakastieto ilmoittaa menettelevänsä siten, että henkilöluottotietoa koskevan kyselyn yhteydessä asiakkaana olevalle käyttäjälle ilmoitetaan automaattisesti, mihin tarkoitukseen henkilöluottotietoja saa lain mukaan käyttää, ja asiakas joutuu ennen tietojen katsomista valitsemaan ja ilmoittamaan lain mukaisen käyttötarkoituksen. Yksittäiset käyttäjät sitoutuvat myös kysymään ja käyttämään henkilöluottotietoja vain lainmukaisiin tarkoituksiin. Rekisterinpitäjä valvoo myös oma-aloitteisesti henkilöluottotietojen käyttöä lähettämällä selvityspyyntöjä käyttäjille ja opastamalla lain mukaiseen toimintaan. Suomen Asiakastieto 2007

¹⁰² HE 19/2008. Kyseinen esitys on parhaillaan eduskunnan työ- ja tasa-arvovaliokunnan käsittelyssä. /19.4.2008

saada ja käyttää tehtävään valittua työnhakijaa koskevia henkilöluottotietoja, kun tämän on tarkoitus toimia työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta ja joihin muun muassa sisältyy 1) päättäväisyyttä tehdä työnantajan puolesta merkittäviä taloudellisia sitoumuksia tai tosiasiallisesti itsenäistä harkintavaltaa tällaisten sitoumusten valmistelussa; 2) joissa työntekijän nimenomaisena tehtävänä on taloudellisesti merkittävien luottojen myöntäminen ja valvonta; 3) joiden hoitamiseksi annetaan pääsy sellaisiin työnantajan tai tämän asiakkaan kannalta keskeisiin liike- ja ammattisalaisuuksiin, joiden suojaamisesta on erityisesti huolehdittu; 4) joiden hoitaminen edellyttää sellaisia tietojärjestelmän käyttöoikeuksia, joiden avulla voidaan siirtää työnantajan tai tämän asiakkaan varoja tai muuttaa niihin liittyviä tietoja, tai joissa työntekijä käyttää tällaisen tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia; 5) joiden olennaisena osana on käsitellä ilman välitöntä valvontaa arvoltaan merkittävää määrää rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä ja 6) jotka ovat työnantajan tai tämän asiakkaan omaisuuden vartiointitehtäviä tai joiden luonteeseen pääsääntöisesti kuuluu valvottoman työskentely yksityiskodissa.

Tietoja, joita luottotietorekisteristä voidaan saada, ovat LuottotL:n mukaan ensinnäkin henkilön yksilöintitiedot, kuten nimi ja yhteystiedot sekä syntymäaika ja -paikka, yrityskytkeä tiedot, eli tiedot siitä, missä yrityksissä rekisteröity toimii tai on toiminut yrityksen vastuuhenkilönä, sekä toimintakelpoisuutta koskevat tiedot, jotka jokaisella on oikeus saada holhoustoimesta annetun lain (HolhL) mukaan. Edelleen HetiL:sta ja LuottotL:ssa mahdollistetaan, että luottotietotoiminnan harjoittaja saa tallettaa luottotietorekisteriin tiedon merkittäviksi sallituista maksun tai suorituksen laiminlyönneistä, yksityishenkilön velkajärjestelystä annetun laissa tarkoitettussa velkajärjestelyrekisterissä olevista merkinnöistä sekä liiketoimintakiellosta¹⁰³.

Niin sanottujen arkaluonteisten henkilötietojen käsittely on HetiL 3 luku 11 §:ssä puolestaan pääsääntöisesti kielletty. Arkaluonteisina tietoina pidetään henkilötietoja, jotka kuvaavat tai on tarkoitettu kuvaamaan henkilön rotua tai etnistä alkuperää, yhteiskunnallista, poliittista tai uskonnollista vakaumusta tai ammattiliittoon kuulumista, rikollista tekoa, rangaistusta tai muuta rikoksen seuraamusta, terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta taikka häneen kohdistettuja hoitotoimenpiteitä tai niihin verrattavia toimia, seksuaalista suuntautumista tai käyttäytymistä taikka henkilön sosiaalihuollon tarvetta tai hänen saamiaan sosiaalihuollon palveluja, tukitoimia ja muita sosiaalihuollon etuuksia.

¹⁰³ Kts. myös HetiL 4 luvun 20 §:n luetteloa vastaava lista LuottotL 4 luku 13 §:ssä (Maksuhäiriötiedot ja niitä täydentävät tiedot).

5.2.2.3. Turvallisuusselvitys

Joissain - vaikka vain hyvin rajatuissa - tapauksissa voivat olla hyödynnettävissä myös turvallisuusselvityksistä annetun lain (TurvaSelvL) mahdollisuudet. Lain läheisestä liittymästä työntekijän luotettavuuden arviointiin kertoo se, että laki korvasi aikanaan poliisin henkilörekisterilaissa säädetyn luotettavuuslausuntomenettelyn. Tämän esityksen kannalta tästä laista, kuten edellisessä alakohdassa käsitellystä säätelystäkin, tekee erityisen olennaisen se, että sitä koskevat mahdollisuudet koskevat nimenomaan sellaisia tehtäviä, joissa lainsäätäjä on katsonut voitavan edellyttää aivan erityistä luotettavuutta. Jos näin voitaisiin ajatella, niin kyseisistä lain säännöksistä voisi ehkä hakea myös jonkinlaista viitettä siitä, minkä tyyppisissä tehtävissä luottamuksen horjumisellakin voisi olla tavanomaista painavampia seurauksia.

TurvaSelvL:n tarkoituksena on sen 1 luvun 1-2 pykälien mukaan - selvityksen kohteena olevan henkilön yksityiselämän ja henkilötietojen suoja huomioon ottaen - parantaa mahdollisuuksia ennalta estää rikokset, jotka vakavasti vahingoittaisivat Suomen sisäistä tai ulkoista turvallisuutta, maanpuolustusta tai poikkeusoloihin varautumista, Suomen suhteita toiseen valtioon tai kansainväliseen järjestykseen, julkista taloutta, yksityisen huomattavan arvokasta liike- tai ammattisalaisuutta tai muuta tähän rinnastettavaa erittäin merkittävää yksityistaloudellista etua tai edellä tarkoitettujen etujen suojaamisen kannalta erittäin merkittävää tietoturvallisuutta. Turvallisuusselvitys voidaan tehdä virkaan tai tehtävään hakeutuvasta, tehtävään tai koulutukseen otettavasta taikka virkaa tai tehtävää hoitavasta henkilöstä.

Käytännössä turvallisuusselvityksiä on kolmea lajia: laajoja, perusmuotoisia ja suppeita. Selvityksiä tekevät suojelupoliisi, pääesikunta ja kihlakuntien poliisilaitokset. Vuosittaisia pyyntöjä on ollut joitakin tuhansia.¹⁰⁴ Sekä selvityksien hakijoille, tekijöille että muille käsittelijöille on asetettu laissa lukuisia eri ehtoja, jotka vaihtelevat hieman selvityslajikohtaisesti. Perusmuotoista turvallisuusselvitystä koskevaan hakemukseen tulee esimerkiksi sisältyä selvityksen kohteena olevan henkilön omakätisesti allekirjoittama suostumus. Selvityksessä käytettävät tietolähteet on myös määritelty tarkasti¹⁰⁵.

¹⁰⁴ Simola 2004.

¹⁰⁵ Käytettävissä ovat muun muassa monet poliisin, oikeus- ym. hallinnon, pääesikunnan, rajavartiolaitoksen esikunnan ja tullihallituksen tietojärjestelmiin kuuluvat tiedot, joskin oikeudet riippuvat jossakin määrin selvityksen tyypistä.

Suppean turvallisuusselvityksen tarkoituksena on lain mukaan selvittää, voidaanko henkilölle työtehtävissään järjestää oikeus päästä tiettyyn paikkaan tai tilaan. Tällaisia paikkoja ja tiloja ovat lain 4 luku 19 §:n mukaan ydinlaitos, lentoasema, satama tai muu näihin verrattava maan ulkoisten taikka sisäisten liikenneyhteyksien kannalta tärkeä liikennealue, yhdyskuntateknistä huoltoa palveleva merkittävä laitos, varuskunta- tai varikkoalue taikka muu puolustusvoimien hallinnassa oleva alue, jolla on huomattavaa merkitystä sotilaalliselle maanpuolustukselle, puolustusvoimien, rajavartiolaitoksen tai poliisin toimitila, viranomaisten tietoverkon käytön kannalta merkittävä toimitila sekä sellainen valtion viranomaisen toimitila, julkinen tai yksityinen tutkimuslaitos taikka tietokonekeskus, jolla on huomattavaa merkitystä valtion sisäiselle tai ulkoiselle turvallisuudelle tai maanpuolustukselle taikka erittäin huomattavaa merkitystä julkiselle taloudelle.

Laaja turvallisuusselvitys voidaan puolestaan TurvaSelvL 3 luvun 14-15 pykälien mukaan tehdä sellaiseen valtion tehtävään hakevasta, määrättävästä tai sellaista valtion tehtävää hoitavasta, jonka asianomainen ministeriö on yksilöinyt ensimmäiseen turvallisuusluokkaan. Ensimmäiseen turvallisuusluokkaan kuuluvat tehtävät, joissa henkilöllä on muutoin kuin satunnaisesti pääsy vähäistä suurempaan määrään sellaisia salassa pidettäviä tietoja, joiden paljastuminen vakavasti vahingoittaisi laissa tarkoitettuja etuja. Laajaa turvallisuusselvitystä tehtäessä voidaan sen lisäksi, mitä perusmuotoisesta turvallisuusselvityksestä säädetään, selvittää tiedot selvityksen kohteena olevan henkilön elinkeinotoiminnasta, hänen varallisuudestaan ja veloistaan sekä muista taloudellisista sidonnaisuuksistaan. Selvityksen kohteena olevan henkilön taloudellisen aseman selvittämiseksi voidaan käyttää myös ulosottoviranomaisella hänestä olevia tietoja¹⁰⁶.

Kaikissa tapauksissa selvityksen laatijaa sitoo PL:n rajoitussäännös, eli turvallisuusselvitys saadaan tehdä vain silloin, kun se on välttämättä tarpeen TurvaSelvL:n tarkoituksen saavuttamiseksi. TurvSelvL vahvistaakin osaltaan myös muusta lainsäädännöstä syntyvää kuva siitä, että henkilön taustatietojen yhtään hakemus- ja haastattelukyselyjä laajempi kartoitus on lainsäätäjän näkökulmasta oikeutettua vain hyvin rajatuissa tapauksissa ja silloinkin vain tarkoin määritellyin osin.

¹⁰⁶ Edelleen laajaan turvallisuusselvitykseen sisältyy myös henkilötietoilmoitus, jossa selvityksen kohteena oleva henkilö antaa tärkeimmät tiedot itsestään, perhe- ja sukulaisuussuhteistaan, koulutuksestaan sekä asuinpaikoistaan ja virka- tai työsuhteistaan enintään kymmenen viimeisen vuoden

5.3. Henkilöarvioinnit ja testit sekä terveystarkastukset

5.3.1. Keskeinen lainsäädäntö

Työnhakijasta ja työntekijästä voidaan toisaalta yrittää hankkia lisätietoa myös erilaisin henkilö- ja soveltuvuusarvioinnein sekä päihteiden käyttöön ym. terveydentilaan liittyvin testaus- ja tarkastustoimin. YksitL:n ohella tällaisia selvityksiä säännellään erityisesti työterveyshuoltolaissa (TyöterveysL).

TyöterveysL:n päätarkoituksena pidetään usein säätää työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto. Sen lisäksi lain tarkoituksena on kuitenkin työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa.

Tässä yhteydessä erityinen huomio kiinnitetään YksitL:n ja TyöterveysL:n välisiin suhteisiin, sillä eri lakien voidaan nähdä antavan myös hieman erilaiset mahdollisuudet työntekijöiden testaamiseen. Erilaisiin mahdollisuuksiin on vedottu erityisesti huumetestauksen yhteydessä¹⁰⁷.

5.3.2. Henkilö- ja soveltuvuusarviointi

Kuten jo aiemmin todettiin, työntekijän henkilöllä – kuin myös työssä tapahtuvalla vuorovaikutuksella – on merkittävä rooli luottamuksen syntymisessä, kasvamisessa ja pysymisessä. Suorien henkilöhaastettujen lisäksi erilaiset henkilö- ja soveltuvuusarvioinnit ovat käytetty väline pyrkiä muodostamaan käsitystä esimerkiksi henkilön persoonallisuudesta ja asenteista. Lainsäädännössä niiden teettämistä on säännelty YksitL 4 luvun 13 §:ssä, joka määrittää testauksen ehdot.

Työntekijän tai työnhakijan psykologinen tai muunlainen testaus on sallittua vain testattavan suostumuksella. Toiseksi testejä voidaan teettää ainoastaan työtehtävien hoidon edellytysten ja/tai koulutus- tai muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittämiseksi.

ajalta. Henkilötietoilmoituksessa voidaan tarvittaessa edellyttää annettavaksi myös tietoja tarkoitetuista taloudellisista sidonnaisuuksistaan.

Erilaisten testausmenetelmien kirjavuuden vuoksi työnantajille on asetettu vaatimus myös sen varmistamiseksi, että testejä tehtäessä käytetään mahdollisimman luotettavia testausmenetelmiä, että niiden suorittajat ovat asiantuntevia ja että testauksella saatavat tiedot ovat virheettömiä. Tietojen virheettömyyttä varmistettaessa on otettava huomioon myös käytetty testausmenetelmä ja sen luonne.

Käytännössä lain voimaantulo on lisännyt sekä toimeksiantajayritysten tietoisuutta henkilöarviointiin liittyvistä tekijöistä sekä saanut aikaan myös alan sisäistä laatuarviointia Suomen Psykologiliiton toimesta, joka nykyään myöntää myös henkilöarviointityöhön liittyviä sertifikaatteja alan toimijoille. Lailla onkin ollut selvä vaikutus toiminnan kehittymiseen Suomessa.¹⁰⁸

5.3.3. Päihdetestit

Eräänä merkittävänä selvityksen kohteena on ollut myös työntekijöiden päihteiden käyttö. Alkoholitesti on perinteisesti aiheuttanut eniten ongelmia työpaikoilla, mutta myös erilaiset huumausaineet ovat tehneet tuloaan. Kun YksitL vuonna 2004 uudistettiin, lakiin lisättiin päihteistä lähinnä huumausaineiden käyttöä selvittäviä testejä koskevaa säätelystä. Alkoholitestauksen sääntely jäikin pitkälti terveydenhuollon palveluiden käyttämisestä koskevan maininnan¹⁰⁹ varaan, mikä on jättänyt avoimeksi muun muassa sen kysymyksen, mitä vaatimuksia esimerkiksi työpaikoilla laajalti suoritettavien puhallutuskokeiden¹¹⁰ ja niiden tekemiseen oikeutettujen henkilöiden tai tahojen osalta on noudatettava.¹¹¹ Vaikka työministeri Cronberg on osaltaan ilmaissut orastavaa valmiutta lain täydentämiseksi tältä osin¹¹², toistaiseksi on olemassa vain huumetestejä koskevaa erityissääntelyä.

Ensimmäiset huumetestit teetettiin Suomessa 1990-luvun alussa kansainvälisten öljy-yhtiöiden toimesta. Testauksen rajusta kasvusta kertoo muun muassa se, että nykyään jo yli puolet Suomen sadasta suurimmasta yrityksestä vaatii työntekijöiltään huumetestejä.

¹⁰⁷ Tässä kts. kohta Terveystarkastukset.

¹⁰⁸ Lavonen 2004, s. 78.

¹⁰⁹ YksitL 4 luvun 14 §:n mukaan työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja siten kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään. Tämä koskee niin alkoholi- kuin huumausainetestejäkin.

¹¹⁰ Kuokkanen ym. 2008 mukaan suurin osa puhallutuksista suoritetaan teollisuuden toimipaikoissa. Heidän suuntaa antavien tutkimuksiensa mukaan lähes neljä viidestä energia- ja vesihuollon alan toimipaikasta suorittaa puhallutuksia, kuljetus-, varastointi- ja tietoliikennealan toimipaikoissa kolme viidesosaa. Vähiten puhallutuksia suoritetaan rahoitusalan toimipaikoissa, kaikissa muissa toimipaikoissa joko yli joka toisessa tai useammassa.

¹¹¹ Kuokkanen ym. 2008, s. 15, s. 67.

¹¹² Ruokangas 2008.

Väli-Suomen sanomalehtien Sunnuntaisuomalaisen tuoreen kyselytutkimuksen mukaan jopa 21 prosenttia niistä testaa kaikki uudet työntekijänsä, ja vain alle 40 prosenttia ei tee lainkaan huumetestejä. Varsinkin pankkialalla testejä kerrotaan tehtäväksi aiempaa enemmän. Tavallisimmin testataan kuitenkin sellaisia työntekijöitä, joiden työhön sisältyy fyysinen työturvallisuusriski.¹¹³

YksitL 3 luku 7 §:n mukaan työnantaja saa ottaa vastaan tai muutoin käsitellä huumausainetestistä koskevia tietoja tehtävään valitun työnhakijan suostumuksella vain silloin, kun työnhakijan on tarkoitus toimia sellaisessa työssä, joka edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi aiheuttaa merkittävää haittaa tai vaaraa työntekijälle itselleen tai hänen vaikutuspiirissään oleville. Henkeä, terveyttä ja työturvallisuutta koskevien vaarojen ohella kysymys voi olla myös muun muassa työssä saatujen tietojen ja liike- ja ammattisalaisuuksien vaarantumisesta tai ympäristövahinkojen riskistä¹¹⁴.

Työnantajan on joka tapauksessa ilmoitettava työnhakijalle hakumenettelyn yhteydessä ennen työsopimuksen tekemistä tai työntekijälle ennen työehtojen muuttamista siitä, että kysymys on työtehtävästä, jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus selvittää työntekijän huumausaineiden käyttöä. Jo työsuhteessa olevien työntekijöiden testausmahdollisuudet ovat periaatteessa rajatummalla kuin muiden, sillä heitä ei saa lain 3 luvun 8 §:n mukaan testata, ellei työnantajalla ole perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista¹¹⁵. Testaamisen on myös täytettävä 9 §:n vaatimus siitä, että se on välttämätöntä työntekijältä edellytettävän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi¹¹⁶.

5.3.4. Terveystarkastukset

Henkilön työ- ja toimintakyky voi olla riippuvainen myös hänen yleisestä terveydentilastaan. YksitL:n terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä koskevan 5 §:n mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta

¹¹³ Keski-suomalainen 2.3.2008.

¹¹⁴ Kts. edelleen kohta Terveystarkastukset.

¹¹⁵ Kts. TT 2005-35 huumausaineiden käytöstä ja testauksen edellytyksistä erityistä huolellisuutta vaativassa työssä.

¹¹⁶ Edelleen on huomattava, että TyöterveysL 3 luvun 11 §:n mukaan testauksen yleisen sallittavuuden ehtona on myös se, että työnantajalla on työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa yhdessä käsitelty kirjallinen päihdeohjelma, joka sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihdeiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi.

ja tietojen käsittely on katsottava tarpeelliseksi¹¹⁷. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään.

Terveystilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveystilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eivätkä sen päättymisen jälkeen¹¹⁸. Työnantajan on myös YksitL 2 luvun 5 §:n mukaan säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveystilaa koskevat tiedot erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista.

YksitL:n ja työterveyshuoltolain välisen suhteen kannalta merkityksellinen on erityisesti TyöterveysL 3 luvun 3 §:ssä säädetty työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen. Sen mukaan työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta laissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön hänen terveystilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä tai hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveystilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Tässä yhteydessä mahdollisesti teetetävän huumetestinkin tulokset voidaan huomioida terveystarkastuksen perusteella annettavassa todistuksessa, johon merkitään yleinen arvio työntekijän terveydellisistä edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia tai hänelle osoitettaviksi suunniteltuja tehtäviä. Vaikka työnantaja ei suoranaisesti saisikaan huumetestin tulosta tietoonsa - eikä olisi sen teettämiseen välttämättä YksitL:n mukaan oikeutettu, hän voi kuitenkin saada yleisarvion siitä, että henkilö on sopimaton tiettyyn työhön¹¹⁹. Osa työnantajista ilmoittaa suoraan hyödyntävänsä nimenomaan TyöterveysL:n huumetestaukseen antamia mahdollisuuksia¹²⁰.

¹¹⁷ Työsuhteen aikana tietoja katsotaan lain mukaan tarvittavan lähinnä sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveystilaaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi taikka sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, ja tapauksissa, joissa työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyytensä terveystilaa koskevien tietojen perusteella.

¹¹⁸ Työntekijän työnantajalle luovuttama työkykyään koskeva lääkärintodistus tai -lausunto saadaan kuitenkin luovuttaa työterveyshuollon palvelujen tuottajalle TyöterveysL:ssä säädettyjen työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten, jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista.

¹¹⁹ Yleensä on toki huomioitava sekin, että työterveydenhuollossa toimivia terveydenhuollon ammattihenkilöitä sitovat laissa potilaan asemasta ja oikeuksista asetetut salassapitovelvollisuudet.

¹²⁰ Kapanen 2008.

5.4. Mahdolliset sopimukset

5.4.1. Työsopimus pääsopimuksena

TSL:n ei ole suoranaisia säännöksiä siitä, millaisista asioista työsopimuksen synnyttämisen yhteydessä tulisi sopia. Sen sijaan lain 2 luvun 4 §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan¹²¹, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Selvitys saadaan antaa vain kerran, jos työsuhteet toistuvat edelleen, ellei laista johdu muuta. Edelleen se voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen.

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka, työnteon alkamisajankohta, määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste, koeaika, työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa, työntekijän pääasialliset työtehtävät, työhön sovellettava työehtosopimus, palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet¹²² sekä palkanmaksukausi, säännöllinen työaika, vuosiloman määräytyminen sekä irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste. TSL 2 luku 4 §:n mukaan työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Suosittelavinta lienee silti aina, kun mahdollista, pyrkiä sopimaan olennaisista asioista ja mieluiten kirjallisessa muodossa. Niiden asioiden ohella, joista sopimista käsitellään seuraavissa kohdissa vielä erikseenkin, voisi olla perustelua sopia muun muassa koulutuskustannusten korvaamisesta, työajan sijoittelusta¹²³ ja siitä, missä rajoissa ja millä ehdoin sopimusta voidaan muuttaa. Työtehtävien osalta esimerkiksi voitaisiinkin

¹²¹ Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta.

¹²² TSL 2 luvun 10 §:n vähimmäispalkkasäännöksen mukaan työntekijälle on maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi TEhtol:n nojalla sitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta. Yleisellä tasolla todettakoon myös, että mahdolliset minimipalkkasopimukset voivat joissain tapauksissa rajoittaa erilaisilla palkkausmalleilla harjoitettavia pyrkimyksiä seuloa työnhakijoiden joukosta odotetun tuottavuuden omaavia yksilöitä.

¹²³ Kts. myös työaikaä käsittelyä kohta.

ajatella käytettävän lauseketta ”ja työnantajan määräämät muut tehtävät”.¹²⁴ Tämä voisi helpottaa myöhemmin mahdollisia muutoksia.

5.4.2. Salassapitosopimus

Kuten jo kohdassa 2.5. (Lainoheiset työsuhteen säännöstyskeinot) tuotiin esille, pääsopimuksen, eli tässä työsopimuksen, ohella tai osana sopimusosapuolilla, tässä työntekijällä ja työnantajalla, on myös aina mahdollisuus tehdä muitakin sopimuksia keskenään omien etujensa turvaamiseksi. Tyypillisimpiä näistä lienee salassapitosopimus, jonka mukaan työntekijä sitoutuu siihen, ettei ilmaise sivullisille tai käytä hyväkseen työssään saamiaan tietoja.

Salassapitosopimuksen arvo voi olla ennen muuta siinä, että se laajentaa esimerkiksi TSL:ssä säädettyä liike- ja ammattisalaisuuksien salassapitovelvollisuutta, joka jo aiemmin kerrotulla tavalla on sinällään rajallinen. Sopimuksessa on myös lakitekstiä suurempi mahdollisuus huomioida kuhunkin työsopimussuhteeseen liittyvät erityispiirteet ja asettaa siten hyvin täsmällisiäkin vaatimuksia eri asioiden salassapidosta. Mahdollista on esimerkiksi luetteloida salassa pidettävät tiedot ja asettaa erilaisia erityisehtoja niiden jäljentämiselle ja muulle käsittelylle¹²⁵.

Salassapitosopimus voi koskea sekä työsopimussuhteen voimassaoloaikaa että sen jälkeistä aikaa. Salassapitoa koskeva lauseke voidaan sisällyttää jo työsopimuksen aluksi tehtävään työsopimukseenkin. Erilliseen sopimukseen sovellettaisiin joka tapauksessa OikTL:n säännöksiä.¹²⁶

5.4.3. Kilpailukieltosopimus

Toinen, salassapitosopimusta lähellä oleva sopimusoikeudellinen keino on kilpailukieltosopimuksen tekeminen. Sitä koskevaa nimenomaista säätelyä on salassapitosopimuksesta poiketen myös TSL:ssä. Sen 3 luku 5 §:ssä säädetään mahdollisuudesta rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Sopimuksen edellytyksenä on työnantajan

¹²⁴ Hietala - Kaivanto 1997, s. 57, ss. 74-75.

¹²⁵ Saarinen 2003, s. 565.

¹²⁶ HE 157/2000.

toimintaan tai työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy, ja sopimus voidaan tehdä työsuhteen alkaessa tai sen aikana¹²⁷.

TSL 3 luku 5 §:n mukaan sopimusperusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät. Toisaalta rajoitus saa kestää enintään kuuden kuukauden ajan. Vain, jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia kuutta kuukautta pidemmäksi mutta silloinkin enintään vuoden pituiseksi.

Huomattava on, että TSL 3 luku 5 §:stä johtuu, ettei kilpailukieltosopimus sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä säädetty ei myöskään koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on TSL 10 luku 3 §:n nojalla mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevyydestä ja sovittelusta on voimassa, mitä OikTL:ssa säädetään.

5.4.4. Sivutoimet

Kuten työsuhteen aikaista kilpailevaa toimintaa koskevassa kohdassa jo todettiin, työnantaja ja työntekijä voivat tietyissä rajoissa sopia myös työsuhteen aikaisista työntekijän työsuhteen ulkopuolisista toimintaoikeuksista. Tällaisia oikeuksia, kuten työnantajan ja työntekijän muitakin velvoitteita, koskevissa sopimisessa on huomioitava paitsi kaikki ne rajoitukset, joita sopimiselle asetetaan, niin myös sopimisen vaikutukset asianomaisten oikeusasemiin niin mahdollisissa riitatilanteissa kuin muulloinkin.

Tärkeimpiä periaatteita, joita sivutoimiakin koskevassa sopimisessa kannattaa noudattaa, lienee kohtuullisuus. Kun kilpailevaa toimintaa koskevan lainsäädännönkään

¹²⁷ Työsopimussuhteen päättyttyä solmittavaan sopimukseen ei sovelleta työsopimuslain säännöstä, vaan sopimusta arvioidaan OikTL:n pohjalta. Saarinen 2003, s. 410

tarkoituksena ei ole asiaa koskevan hallituksen esityksen¹²⁸ mukaan ollut estää esimerkiksi vajaatyöllistettyjä hankkimasta itselleen lisätoimeentuloa toisen työnantajan palveluksesta tilanteessa, jossa töiden synnyttämien velvoitteiden ei voida katsoa olevan olennaisessa ristiriidassa keskenään, työntekijän oikeuksia rajoittavaa sopimista olisi luonnollista pitää asiallisena vain silloin, kun siihen on aidosti hyväksyttävät perusteet ja/tai kun tämän työntekijän muuhun sopimus- ym. toimintavapauteen vaikuttavan sopimisen voidaan katsoa tulleen huomioiduksi työntekijän palkassa tai muussa kompensaatiossa.

Toisaalta sopimus saattanee vaikuttaa myös siihen, onko työnantajan katsottava olleen tietoinen myöhemmin mahdollisesti kilpailevaksi tai muutoin sopimattomaksi väittämästään toiminnasta ja hyväksyneen sen. Jos työnantaja on antanut työsuhteen aikana sivutoimiluvan, hyväksytty työ ei toisaalta voine olla kilpailevaa työsuhteen päättymisen jälkeenkään, mikä vaikuttaisi myös edellä käsitellyn kilpailukieltosopimuksen edellytyksiin¹²⁹. Sopimuksen olemassaolo ja sisältö sekä niiden todennettavuus voinevatkin osoittautua myös tässä mielessä keskeisiksi asioiksi. TSL:iin koskevassa hallituksen esityksessä¹³⁰ nostetaan joka tapauksessa ratkaisevaksi työtehtävien mahdollisen erityisluonne, jonka perusteella kulloistakin sivutoimien tai niitä koskevien sopimusten hyvän tavan mukaisuutta olisi arvioitava.

5.4.5. Oikeudet työn tuloksiin

Rajanveto liike- ja ammattisalaisuuksien hyödyntämisen ja kilpailevan sekä sallitun toiminnan välillä kytkeytyy keskeisesti myös siihen, mitä työn tuloksiin liittyvistä oikeuksista on sovittu tai on muutoin voimassa. Luottamussuhteen kestävyyden kannalta mutta myös kunkin osapuolen taloudellisten ynnä muiden etujen turvaamiseksi on oltava selvillä, mitä oikeuksia ja kenelle alun perin syntyy ja millä ehdoin näitä oikeuksia voidaan suojata ja siirtää.

Sopimussuhteissa syntyviä tuloksia, jotka voivat ilmentyä keksintöinä, tietotaitona, erilaisina teoksina tai muina tutkimustuloksina, voidaan suojata monin eri tavoin. Yksinoikeus kohteeseen kuuluu rekisteröinnin tai oikeuden haltijalle, jolloin on jo etukäteen arvioitava, millaisia suojattavia tuloksia yhteistyöstä saattaa syntyä ja kenelle niihin liittyvät oikeudet menevät. Siivola¹³¹ korostaa muun muassa sitä, että suojattavat

¹²⁸ HE 157/2000.

¹²⁹ Kaivanto 2007, s. 44.

¹³⁰ HE 157/2000.

¹³¹ Siivola 2004, s. 9

tulokset on myös pystyttävä tunnistamaan ja tarvittaessa sovittava myös suojaamispolitiikasta¹³².

Automaattisesti soveltuvasta lainsäädännöstä läheskään aina ole suojaamaan erilaisia keksintöjä ja teoksia. Tekijänoikeutta lukuun ottamatta immateriaalioikeudet vaativat rekisteröintitoimen ja -maksun. Näin ollen niiden suojaaminen edellyttää pääsääntöisesti aktiivisuutta. Immateriaalioikeuksia voi myös luovuttaa tai niihin voi myöntää käyttöluvia. Immateriaalioikeuspolitiikan on käsitettävä keinot, miten yksinoikeuksia hyödynnetään. Huomattava on, että ellei toimenpiteisiin ryhdytä, toisen oikeus voi syntyä myös käyttäytymisen perusteella siten, että alkuperäinen oikeudenhaltija sallii loukkauksen jatkuvan.¹³³

Keskeisiä immateriaalioikeuksia koskevia lakeja ovat ainakin tekijänoikeuslaki, patenttilaki, laki hyödyllisyysmallioikeudesta, laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin, laki yksinoikeudesta integroidun piirin piirimalliin, mallioikeuslaki, tavaramerkkilaki, yhteismerkkilaki, toiminimilaki sekä laki kasvinjalostajanoikeudesta.

5.4.6. Sopimussakko

Vaikka tämän tutkielman mukaista tarkastelua ei olekaan määrä ulottaa sen enempää lakisääteiseen kuin sopimusperusteiseenkaan seuraamusjärjestelmään, tehtävien sopimusten osalta on syytä huomioda myös mahdollisuus sopia potentiaalisten vahinkojen korvaamisesta tai sopimussakkoehdosta.

Työntekijän vahinkovastuita ei ole sallittua kasvattaa sopimalla.¹³⁴ Työnantaja ja työntekijäkin voivat kuitenkin TSL:n mukaan sopia ainakin kilpailukieltosopimukseen otettavasta sopimussakkoehdosta. Sopimussakko on sinällään jokseenkin säätelemätön instrumentti, jolla osapuolet voivat pyrkiä jo etukäteen turvaamaan omat etunsa mahdollisten sopimusrikkomustilanteiden varalta mutta myös luomaan kannustimia sopimuksen asianmukaiselle täyttämiseksi.

Sopimussakon keskeisiä ominaisuuksia on ennalta sovittavuuden ohella se, että sen saaminen ei edellytä sopimusrikkomuksen tahallisuutta eikä sopimusrikkomuksesta syntyneen vahingon toteennäyttämistä. Sopimussakosta sovittaessa on paikallaan

¹³² On myös huomattava, että asianosaisten välinen sopiminen ei aina riitä tulosten suojaamiseksi, sillä sopimus sääntelee vain sopimuksen osapuolia eikä ketään, joka ei ole siinä mukana.

¹³³ Siivola 2004, s. 9, s. 47, s. 72.

¹³⁴ Saarinen 2003, s. 908.

vahvistaa paitsi sakon määräytymisperuste ja suuruus, niin myös maksettavan sakon suhde mahdollisiin muihin suorituksiin, eli toisin sanoen se, onko sakolla tarkoitus korvata myös potentiaalisia vahingonkorvausvaateita. Yleensä lähtökohtana on se, että sopimussakko on korvauksen vähimmäismäärä, mutta ei välttämättä sen enimmäismäärä, mikäli vahinkoa voidaan osoittaa syntyneen yli sopimussakon määrän - tai erityisesti, mikäli vahingon on katsottava olleen tahallinen tai huolimattomuudesta johtuva.¹³⁵

OikT:n 36 §:n mukaan rahassa tai muussa määrättyä sopimussakkoa, jonka joku on sitoutunut suorittamaan siinä tapauksessa, ettei hän täyttäisi jotakin hänelle kuuluvaa velvoitetta tai tekisi tai jättäisi tekemättä jotakin, voidaan toisaalta oikeusteitse alentaakin, jos luvattu sakko on ilmeisen kohtuuton. Sakon sopivuutta harkittaessa ei oteta huomioon vain sakkoon oikeutetun kärsimää vahinkoa, vaan myös muun muassa se etuus, joka sakon suorittajalla on saattanut olla omasta tekemisestä tai tekemättä jättämisestään. Jos sopimussakko on suoritettu ehdoitta, sillä, joka on maksanut oikeustoimilain ehtojen mukaisen sakon, ei kuitenkaan ole oikeutta vaatia mitään takaisin. Kilpailukieltosopimukseen liittyvä sopimussakko saa joka tapauksessa TSL 3 luvun 5 §:n mukaan vastata korkeimmillaan työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

6. Työn johtaminen ja valvonta

6.1. Yleistä

Lähtökohtaiseen luottamukseen nojaavassa ilmapiirissäkään ei voida täysin välttää työnantajan toimesta tapahtuvaa työn johtamista ja valvomista. Työnantajalla (tai hänen edustajallaan) onkin direktio-oikeutensa puitteissa aina mahdollisuus antaa työntekijälle ohjeita työn suorittamisesta sekä seurata sitä, että työntekijä täyttää velvollisuutensa. Työnantaja voi esimerkiksi asettaa työntekijälle raportointivelvollisuuden, tietyt tulostavoitteet, käytössäännöt tai muut toimintaperiaatteet sekä valvoa mahdollisen työajan noudattamista.¹³⁶

Työsopimuksen tunnusmerkkinä direktio-oikeuden on katsottu korostavan työnantajan asemaa suhteessa työntekijään, koska työntekijä on vastaavasti työnantajaan nähden

¹³⁵ Hoppu 1998, s. 204

¹³⁶ Koskinen 2000, ss. 38-39. Työaikojen määrittämisestä ja noudattamisesta työsuhteissa kts. myös edelläkin esillä ollut TAL.

alisteisessa subordinaatio- eli vallanalaisuussuhteessa. Monessa työtä koskevassa asiassa päätöksen tekee viime kädessä työnantaja.¹³⁷

Työnantajan lähtökohtaisesti vahvan aseman työntekijää kohtaan voidaankin usein nähdä perustuvan juuri työnantajan johto- ja valvontavaltaan ja vastaavasti työntekijän alisteisuuteen ja epäitsenäisyyteen.¹³⁸ Työnantaja on kuitenkin velvollinen neuvottelemaan monista asioista yhdessä työntekijöiden kanssa¹³⁹. Lainsäädäntö, mahdollinen työehtosopimus ja työsopimus asettavat työnantajan vallankäytölle tärkeimmät reunaehdot, ja suojaavat osaltaan työntekijää työnantajan ylivallalta.

Seuraavassa käsitellään ensin yleisellä tasolla työnantajan työn johto-oikeutta, joka perustuu pitkälti jo esiteltyyn lainsäädäntöön, sekä tämän jälkeen yksityiskohtaisemmin erityisesti työntekijöiden teknistä valvontaa, jota koskeva säätely on yhä lisääntymässäkin.

6.2. Työn johtaminen

Työnantajan oikeus johtaa tehtävää työtä palautuu perimmiltään työntekijän velvollisuuteen ottaa tehtäviä suorittaakseen sen mukaan, mitä jo kohdassa Laissa säädetty velvoitteet todettiin. Työnantajan direktio-oikeuteen kuuluva keskeinen oikeus on päättää paitsi työn ajottamisesta ja tekopaikasta niin myös työskentelytavoista ja -menetelmistä tehtyjen sopimuksien puitteissa. Olemassa olevissa rajoissa työnantaja voi muuttaa myös työntekijän tehtävien laatua¹⁴⁰.

TSL:ia koskevassa hallituksen esityksessä työnantajan työnjohtomääräyksiltä edellytetään lähinnä sitä, että ne ovat hyvän tavan mukaisia, kohtuullisia ja tasapuolisia¹⁴¹. Käytännössä muotoilua on tulkittu siten, että esimerkiksi lainvastaiset määräykset ovat kiellettyjä. Elleivät määräykset täytä ehtoja, niitä ei myöskään ole velvollisuutta noudattaa.¹⁴²

Toisaalta työnantajan määräysvalta kohdistunee lähinnä vain työntekijän työaikaan. Tilanteissa, joissa työaika ei ole määritelty, tilanne voi olla epäselvempi. Esimerkiksi

¹³⁷ Tiitinen & Kröger 2003. s. 12.

¹³⁸ Kairinen 2001. s. 71.

¹³⁹ Kts. YTL.

¹⁴⁰ Tämän tekijän huomioinnista kts. Työsopimus pääsopimuksena. Henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyssä ja siirrot tehtävistä toisiin ovat myös yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäviä asioita.

¹⁴¹ HE 157/2000.

¹⁴² Saarinen 2003, s. 534.

tulosvastuu voi silloin olla ratkaisevassa asemassa johtavien toimihenkilöiden kohdalla. Vapaa-ajaksi määritellyltä ajalta tapahtuvalla työhöntulolla on nähty myös läheinen yhteys kunkin työntekijän lojaliteettivelvollisuuden voimakkuuteen.¹⁴³

Eräänlaisena rajoituksena työnantajan määräysvaltaan voidaan pitää myös TSL:ssä säädettyä työnantajan yleisvelvoitetta, kuten monia muitakin työnantajalle säädettyjä velvollisuuksia. Muun muassahan jo TyöturvaL:n mukaan työnantajan on huomioitava työntekijän fyysiset ja ammattitaidolliset edellytykset suoriutua hänelle määrätyistä tehtävistä¹⁴⁴.

Seuraavan osuuden kannalta olennainen oikeus on myös se, että työnantaja voi asettaa sääntöjä tarjoamiensa työvälineiden, kuten tietokoneen ja internetyhteyksien, käytölle. Tiettyjen teknisten ratkaisujen ohella tämä on jo nyt legitiimi tapa yrittää rajoittaa puuttua työntekijöiden sähköiseen viestintään.¹⁴⁵

6.3. Työntekijöiden valvonta

6.3.1. Perussäännöt

Työnantajan direktio-oikeuteen kuuluu toisena osana valvontaoikeus, jota työnantaja voi käyttää pitkälti harkitsemassaan laajuudessa ja sekä lain että olosuhteiden puitteissa. Kyseessä onkin pääsääntöisesti mahdollisuus, ei niinkään velvollisuus, jota työnantajan olisi aina pakko hyödyntää.

Joskus työnantajalla voi kuitenkin olla velvollisuuskin valvoa työntekijöiden työskentelyä. Tämä voi perustua esimerkiksi vastuuseen työntekijöiden työturvallisuudesta tai kolmansille syntyvistä suoritus-, toimitus- tai muiden velvoitteiden täyttämisestä.

Tärkein rajoite työnantajan työntekijöitä kohtaan suuntaamalle valvonnalle on työntekijöiden yksityisyyden suoja. Sitä koskevia säännöksiä sisältyy muun muassa jo edellä käsitellyn HetiL:iin, YksitL:iin, sähköisen viestinnän tietosuojalakiin (SähköviestiL) sekä tiettyihin RL:n säännöksiin, kuten 8:3 § (viestintäsalaisuuden loukkaaminen), 24:5 § (salakuuntelu) ja 24:6 § (salakatselu).

¹⁴³ Saarinen 2003, s. 534.

¹⁴⁴ Työnantajan velvoitteista kts. tarkemmin kohta Laissa säädetyt velvoitteet.

Lisäksi tulee huomioida kaikki työelämässäkin pätevät perusoikeudet, kuten PL:n 2 luvun 10 ja 12 §:ssä käsiteltävät kirjeen, puhelimen ja muun luottamuksellisen viestin loukkaamattomuus¹⁴⁶ ja tietynasteinen sananvapauskin¹⁴⁷. Näiden ohella työntekijän perusoikeuksiin työpaikalla on katsottu kuuluvan myös PL 2 luvun 16 §:ssä vahvistettu omaisuuden suoja¹⁴⁸. Salainen valvonta on sallittua vain, kun se tapahtuu kansallisen lainsäädännön hyväksymissä puitteissa¹⁴⁹.

6.3.2. Tekninen valvonta

6.3.2.1. Erityisiä säännöksiä

Tieto- ym. teknologian kehitys ja sen yhä laajempi käyttöönotto ovat lisänneet mahdollisuuksia ja haluja erityisesti työntekijöiden tekniseen valvontaan. Koska se on ollut myös säätelyltään kasvussa ja muuttuvassa tilassa, niin sitä käsitellään myös tässä yhteydessä erityisessä laajuudessa.

Kuten monet muutkin työntekijöiden kannalta kriittisiksi katsotut asiat, myös työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin.¹⁵⁰ Toisaalta työntekijöille tulee YksitL 21 §:n mukaan kertoa ennakolta etenkin teknisen valvonnan syyt, aikataulu, käytettävät menetelmät ja tekniikat sekä kerättävät tiedot. Erityisesti kameravalvonnan ja sähköisen viestinnän valvontaa suorittaville ja valvonnan kautta saatavien tietojen käsittelylle on asetettu omia vaatimuksiaan.

6.3.2.2. Kulunvalvonta

Suoraan työntekijän henkilöön, hänen liikkeisiinsä ja toimiinsa kohdistuva tekninen valvonta voi tapahtua esimerkiksi kulunvalvontana. Kulunvalvontajärjestelmä liittyy

¹⁴⁵ Saarinen 2003, s. 959.

¹⁴⁶ Perusoikeuksien ja erityisesti sähköisen viestinnän säätelyn välisestä jännitteestä kts. tarkemmin Kiviniemi 2000, ss. 207-208.

¹⁴⁷ Työnantajan organisaatiossa ylemmissä vastuuasemissa ja esimerkiksi poliittisissa tai muissa aatteellisissa tehtävissä voivat olla muita laajemmat lojaliteettivelvoitteet.

¹⁴⁸ Tämän osalta on mainittu esimerkiksi tapaus, jossa eduskunnan oikeusasiamies on katsonut, että työntekijän henkilökohtaiseen käyttöön annettua vaatekaappia ei saa avata ilman, että työntekijälle ilmoitetaan etukäteen avaamisajasta. Saarinen 2003, s. 547. Muun muassa työntekijään henkilöön kohdistuvien pakkokeinojen käytöstä kts. Yhteistyö viranomaisten ja ulkoisten palveluntarjoajien kanssa.

¹⁴⁹ Saarinen 2003, ss. 547-549.

¹⁵⁰ Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi edellä mainituista asioista.

usein läheisesti erilaisten kiinteistöjen ja toimitilojen turvajärjestelyihin, eli niin sanottuun rakennesuojaukseen. Työntekijöille voidaan myöntää toisistaan poikkeavia kulkuoikeuksia erilaisten turvaluokitusten ja työskentelytarpeiden perusteella.¹⁵¹ Kulunvalvonnan järjestämisestä ei kuitenkaan ole olemassa omaa säätelyään, vaan sen laillisuutta on arvioitava muun säätelyn pohjalta.

Joskus kulunvalvonta on yhdistetty myös työajan seurantaan. On kuitenkin huomattava, ettei kulunvalvontajärjestelmää voida suoranaisesti samastaa työajan yleiseen hallintaja tarkkailujärjestelmään, sillä viimeksi mainittu voi koostua monista muistakin elementeistä, kuten työvuoroluettelosta, mahdollisesta työajan tasoittumisjärjestelmästä sekä työaikakirjanpidosta.¹⁵²

6.3.2.3. Kameravalvonta

Kameravalvonta on YksitL 5 luvun 16 §:n mukaan sallittua työntekijöiden ja muiden työpaikalla oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistamiseksi, omaisuuden suojaamiseksi tai tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvomiseksi. Kameravalvontaa voidaan käyttää myös turvallisuutta, omaisuutta tai tuotantoprosessia vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi tai selvittämiseksi. Sitä ei kuitenkaan saa hyödyntää tietyn työntekijän tai tiettyjen työntekijöiden erityistarkkailuun, eikä sitä saa olla työntekijöiden yksityiseen asiointiin tai työskentelyyn osoitetuissa tiloissa, kuten pukeutumis- tai työhuoneessa. Pääsäännön estämättä työnantaja voi kuitenkin kohdentaa kameravalvonnan tiettyyn työpisteeseen, jos tarkkailu on välttämätöntä esimerkiksi omaisuuteen kohdistuvien rikosten estämiseksi ja selvittämiseksi. Tämä oikeus on kuitenkin rajattu tapauksiin, joissa työntekijän tehtävän olennaisena osana on käsitellä arvoltaan tai laadultaan merkittävää omaisuutta, kuten rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä.

Työnantajan on kameravalvontaa suunnitellessaan ja toteuttaessaan pidettävä myös huolta siitä, että ennen kameravalvonnan käyttöönottamista selvitetään työntekijöiden yksityisyyteen vähemmän puuttuvien muiden keinojen käyttömahdollisuudet ja että työntekijän yksityisyyteen ei puututa enempää kuin on välttämätöntä toimenpiteiden tarkoituksen saavuttamiseksi. Valvonnalla saatujen henkilöitä koskevien tallenteiden käyttö ja niiden muu käsittely on toisaalta suunniteltava ja toteutettava YksitL 5 luku 6 §:n mukaan ottaen huomioon HetiL:n vaatimukset. Tallenteita saadaan käyttää vain

¹⁵¹ Miettinen 2002, s. 91.

¹⁵² Saarinen 2003, s. 547.

niihin tarkoituksiin, joita varten tarkkailua on suoritettu, ja työntekijöiden on saatava asianmukaiset tiedot paitsi kameravalvonnan alkamisesta, toteuttamisesta niin myös siitä, miten ja missä tilanteissa mahdollisia tallenteita käytetään.

Asetetuista rajoituksista huolimatta työnantajalla on oikeus käyttää tallenteita muun muassa työsuhteen päättämisen perusteen toteennäyttämiseksi ja Tasa-arvoL:ssa tarkoitetun häirinnän tai ahdistelun taikka TturvaL:ssa tarkoitetun häirinnän ja epäasiallisen käytöksen selvittämiseksi, jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän syyllistyneen häirintään, ahdisteluun tai epäasialliseen käytökseen. Lisäksi tallenteita voidaan hyödyntää työtapaturman tai muun työturvallisuuslaissa tarkoitettua vaaraa tai uhkaa aiheuttaneen tilanteen selvittämiseksi. Tallenteet on kuitenkin hävitettävä heti, kun ne eivät enää ole tarpeen kameravalvonnan tarkoituksen toteuttamiseksi ja viimeistään vuoden kuluttua tallentamisen päättymisestä. YksitL 5 luku 17 § kuitenkin varaa mahdollisuuden säilyttää tallenteen tämän määräajan jälkeen, jos se on tarpeen ennen säilyttämisen enimmäismääräajan loppua selvitettäväksi tulleen asian käsittelyn loppuun saattamiseksi (työnantaja esimerkiksi tarvitsee tallennetta työsuhteen päättämisen asianmukaisuuden toteennäyttämiseksi) tai tilanteessa, jossa tallenteen säilyttämiseen on muu erityinen syy.

6.3.3. Sähköisen viestinnän valvonta

6.3.3.1. Yleistä

Työntekijöiden sähköisen viestinnän valvontamahdollisuuksiin on viime aikoina esiintynyt erityistä painetta¹⁵³. Paraikaa eduskunnan käsittelyssä on myös aihetta koskeva hallituksen esitys¹⁵⁴, jolla on tarkoitus laajentaa jo olemassa olevia oikeuksia. Työntekijöiden sähköistä viestintää koskevia säännöksiä on ennen muuta SähköViestiL:ssa sekä YksitL:ssa, joista uudistus koskisi eritoten ensiksi mainittua. Sen tarkoituksena on turvata sähköisen viestinnän luottamuksellisuuden ja yksityisyyden suojan toteutuminen sekä edistää sähköisen viestinnän tietoturvaa ja palvelujen kehittymistä. YksitL 6 luvun 18 - 20 pykälät täydentävät tätä säätelyä työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien hakemisen ja avaamisen osalta.

SähköViestiL:ssa yleinen lähtökohta on, että viestintäverkossa osapuolten välillä tai vapaasti valikoituville vastaanottajille välitettävä puhelu, sähköpostiviesti, tekstiviesti,

¹⁵³ Työryhmämuistio 2007.

¹⁵⁴ HE 48/2008.

puheviesti ja muu vastaavaa sanoma, tunnistamistiedot ja paikkatiedot ovat luottamuksellisia, jollei toisin säädetä. Tämä koskee myös verkkosivustojen selaamisesta kertyviä tunnistamistietoja. Viesti ei ole luottamuksellinen vain silloin, jos se on saatettu yleisesti vastaanotettavaksi.

Luottamuksellisia viestejä ja tunnistamistietoja saa SähköViestiL:n 3 luku 8 §:n mukaan käsitellä viestin lähettäjän tai sen, jolle viesti on tarkoitettu, suostumuksella tai jos laissa niin säädetään. Sellainen yhteisötilaajan edustaja, jonka työkuvaan tällaiset asiat kuuluvat, saa muun muassa tietyin vaitioloa ja tietojen hyväksi käyttöä (2 luku 5 §) koskevin edellytyksin käsitellä käyttäjän viestinnästä syntyviä tunnistamistietoja palvelujen toimivuudesta ja tietoturvasta huolehtimiseksi. (3 luku 9§) Muutoin yhteisötilaaja voi käsitellä tunnistamistietoja lähinnä sisäistä laskutustaan varten, palvelujen tekniseksi kehittämiseksi, erilaisten maksupalvelujen tms. väärinkäyttötapausten selvittämiseksi ja estämiseksi sekä teknisen vian tai virheen havaitsemiseksi¹⁵⁵ (3 luku 10-14 §). Lisäksi viestien välittämiseen ja vastaanottamiseen sekä viestien sisältöön teknisin keinoin puuttuminen voi tulla kysymykseen tietoturvaan kohdistuvissa loukkaustapauksissa (5 luku 20 §). Edellä mainituissakin tapauksissa käsittely on tosin sallittua ainoastaan käsittelyn tarkoituksen vaatimassa laajuudessa, eikä sillä saa rajoittaa luottamuksellisen viestin ja yksityisyyden suojaa enempää kuin on välttämätöntä.

6.3.3.2. Työnantajalle kuuluvat viestit

YksitL 6 luvun 18 ja 19 §:ssä on eri tavoin pyritty varmistamaan, että työnantaja voi saada esimerkiksi neuvottelujen loppuunsaattamisen, asiakkaidensa palvelemisen ynnä muun toimintansa turvaamisen kannalta välttämättömiä tietoja viime kädessä suoraan siitä sähköpostiviestinnästä, jossa viestien välittämisessä on käytetty työnantajan työntekijän käyttöön antamaa sähköpostiosoitetta. Viestien hakemis- ja avaamisoikeuksien ensiehtona on, että työnantaja on järjestänyt työntekijälle mahdollisuuden huolehtia oma-aloitteisesti tälle osoitettujen viestien suojaamisesta poissaolotilanteiden varalta esimerkiksi automaattisella vastaus- tai jatkolähetystoiminnolla tai nimeämällä ja hyväksyttämällä työnantajalla itselleen osoitettujen sähköpostien läpikäymiseen myös toisen henkilön. Lisäksi laissa edellytetään, että työntekijän tehtävien ja vireillä olevien asioiden vuoksi on ilmeistä, että työnantajalle kuuluvia viestejä on lähetetty tai vastaanotettu, ja ettei työnantajaa

koskevia asioita ole mahdollista selvittää muutoin. Työntekijän suostumusta ei vaadita, jos sitä ei syystä tai toisesta voida saada ja kun tilanne ei kestä viivytystä.

Tapauksissa, joissa viestin lähettäjää tai vastaanottajaa taikka viestin otsikkoa koskevan tiedon perusteella on ilmeistä, että kysymyksessä on selvästi työnantajalle kuuluva viesti, jonka sisällöstä työnantajan on edellä mainituista syistä välttämätöntä saada tieto, työnantaja saa myös YksitL 6 luvun 19 ja 20 §:ien nojalla avata viestin, ellei viestin lähettäjään tai vastaanottajaan saada yhteyttä viestin sisällön selvittämiseksi tai sen lähettämiseksi toiseen työnantajan osoittamaan osoitteeseen. Esiin haettuja ja avattuja viestejä ei saa kuitenkaan käsitellä laajemmin kuin sallitun tarkoituksen vuoksi on tarpeen, eivätkä tietoja käsittelevät henkilöt saa ilmaista saamiaan tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.¹⁵⁶ Epäilykset esimerkiksi mahdollisista tietovuodoista eivät näin ollen voi olla syy kajota työntekijän sähköiseen viestintään kyseisen säätelyn perusteella.

6.3.3.3. Uudet oikeudet

Eduskunnan käsittelyssä oleva hallituksen esitys¹⁵⁷ esittää kuitenkin yhteisötilaajina oleville työnantajille myös oikeutta käsitellä muita paitsi kiinteän ja matkapuhelinverkon puhelinpalvelujen tunnistamistietoja elinkeinotoiminnan kannalta keskeisten yrityssalaisuuksien luvattoman paljastamisen selvittämiseksi ja siten myös ehkäisemiseksi. Ensinnäkin yhteisötilaajan tehtävään nimeämät edustajat¹⁵⁸ saisivat käsitellä tunnistamistietoja automaattisen hakutoiminnon avulla massamuotoisesti siten, ettei haku perustuisi kenenkään yksittäisen viestintäverkon tai -palvelun käyttäjän yhteysosoitteeseen, vaan esimerkiksi viestien kokoon, yhteenlaskettuun kokoon, tyyppiin, määrään, yhteystapaan tai kohdeosoitteisiin. Tietyin lisäedellytyksin, kuten sillä ehdolla, että on perusteltua syytä epäillä elinkeinotoiminnan kannalta keskeisen yrityssalaisuuden tulleen luvattomasti annetuksi ulkopuoliselle, tunnistamistietoja saataisiin käsitellä myös manuaalisesti. Tällöinkään viestien varsinaiseen sisältöön ei olisi kuitenkaan sallittua tutustua. Kaikkien oikeuksien ehtona olisi toisaalta se, että yhteisötilaaja olisi rajoittanut pääsyä yrityssalaisuuksiin ja ryhtynyt muihinkin toimenpiteisiin tietojen asianmukaiseksi suojaamiseksi. Työnantajan olisi muun muassa määriteltävä, miten yrityssalaisuuksia saa viestintäverkossa siirtää, luovuttaa tai

¹⁵⁵ Vaikka tällaisiin muihin tarkoituksiin ei enää jäljempänä erikseen viitatakaan, eduskunnan käsittelyssä olevan lakiuudistuksen hyväksyminen merkitsisi selvää täydennystä myös joissakin muissa tarkoituksissa kuin yrityssalaisuuksien paljastamisen selvittämistarkoituksissa tehtävää käsittelyä koskevaan säätelyyn.

¹⁵⁶ Suoritetuista toimenpiteistä on myös laadittava osallistuneiden henkilöiden allekirjoittama selvitys.

¹⁵⁷ HE 48/2008.

muutoin käsitellä ja minkälaisiin kohdeosoitteisiin yrityssalaisuuksia käsittelemään oikeutetut henkilöt eivät ole oikeutettuja lähettämään viestejä, ja annettava tästä kirjalliset ohjeet. Käyttäjää, jonka viestintä olisi joka tapauksessa joutunut manuaalisen käsittelyn kohteeksi, kuin myös työntekijöiden edustajaa ja asianomaista valvontaviranomaista, olisi lisäksi informoitava suoritetusta käsittelystä.

Olennaista olisi toisaalta, ettei yhteisötilaaja saisi selville muiden kuin omien viestintäpalveluidensa kautta lähetettyjen ja vastaanotettujen viestien tunnistamistiedot. Muiden kuin työnantajan sähköpostipalveluiden käytöstä tunnistamistiedot paljastaisivat vain käytetyn palvelun osoitteen, käytön ajankohdan ja keston.¹⁵⁹ Koska pelkkien tunnistamistietojen painoarvo oikeudessa saattaisi olla kyseenalainen, on myös korostettu, että oikeudessa tarvittaisiin yhä muutakin näyttöä.¹⁶⁰

Yrityssalaisuuksien oikeudettoman paljastamisen ynnä muiden viestintäverkkojen väärinkäytösten selvittämisessä voi silti olla hyödynnettävissä myös muita tietohallinnollisia mahdollisuuksia. Huomattavaa muun muassa on, ettei lainsäädäntö aseta työnantajille mitään erityisiä rajoituksia esimerkiksi erilaisiin pääsyä rajoittaviin järjestelmiin kirjautumisista ja tietojen tallentamisesta sekä tulostamisesta kertovien käyttäjätietolokien läpikäymiselle, niin kuin ei monien muidenkaan järjestelmien teknisestä ylläpidossa kertyneiden tietojen hyödyntämiselle¹⁶¹. Käytännössä viestintäverkkojen luvaton käyttö ja viestintäpalvelujen ohjeen vastaista käyttöä voitaneen selvittää muun muassa automaattisin kapasiteetin käyttömittarein tai tunkeutumisenestosovelluksin, kuten palomurein. Samoilla sovelluksilla yhteisötilaajat voivat määritellä viestintäverkkonsa ja -palvelunsa käytölle rajat: he voivat esimerkiksi estää liikennöinnin omasta verkostaan tiettyihin yhteysosoitteisiin tai estää tietyn tyyppisen liikenteen kokonaan.¹⁶²

6.4. Yhteistyö viranomaisten ja ulkopuolisten palveluntarjoajien kanssa

Kuten jo monessa aiemmassakin yhteydessä on todettu, työnantajan eri mahdollisuudet ja oikeudet saattavat usein olla keskeisessä roolissa erilaisissa tilanteissa. Työntekijöiden suojele näkyy muun muassa siinä, miten teknisiä valvontaoikeuksia on

¹⁵⁸ Heidän olisi oltava yhteisötilaajan viestintäverkon ja viestintäpalvelun ylläpidosta ja tietoturvasta sekä turvallisuudesta huolehtivia henkilöitä. HE 48/2008.

¹⁵⁹ Kyseisen hallituksen esityksen mukaan vastaavalla tavalla suojassa olisivat myös verkkopankki- yms. teknisesti suojatut palvelut.

¹⁶⁰ Alkio & Sajari 2008.

¹⁶¹ Koska tällaistenkin tietojen käsittely on kuitenkin syystäkin voitu kokea kyseenalaiseksi, esimerkiksi valtionhallinnon piirissä on harjoitettu tältä osin myös itsesääntelyä.

¹⁶² HE 48/2008

rajoitettu. Aina työnantajan henkilöstöresurssit ja osaaminenkaan eivät välttämättä riitä selvittämään asioita. Joissakin tapauksissa, joissa epäillään työntekijän syyllistyneen rikokseen, voi olla perusteltua kääntyä myös virkavallan puoleen paitsi rikoksentehtäjäiden saattamiseksi vastuuseen, niin myös työnantajana toimivan tahon aloittaman tutkinnan saattamiseksi loppuun¹⁶³. Toisaalta työnantaja voi kääntyä myös yksityisten palveluntarjoajien puoleen esimerkiksi omaisuutensa vartioimiseksi ja rikostenkin ennalta ehkäisemiseksi.

Poliisilain (PoliisiL) 1 luvun 1 §:n mukaan poliisin tehtävänä Suomessa on oikeus- ja yhteiskuntajärjestyksen turvaaminen, yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen sekä rikosten ennalta estäminen, selvittäminen ja syyteharkintaan saattaminen. Esitutkintalain 2 - 3 pykälät määräävät edelleen, että poliisin tai muun esitutkintaviranomaisen on toimitettava esitutkinta, kun sille tehdyn ilmoituksen perusteella tai muutoin on syytä epäillä, että rikos on tehty. Jos syyttäjä saa nostaa syytteen rikoksesta ainoastaan asianomistajan vaatimuksesta (asianomistajarikos), esitutkinta toimitetaan kuitenkin pääsääntöisesti vain, jos asianomistaja on ilmoittanut esitutkintaviranomaiselle tai syyttäjälle vaativansa rikokseen syyllistyneelle rangaistusta. Jos asianomistaja peruuttaa rangaistusvaatimuksensa, tutkinta on lopetettava.

Tutkinnan edellytykset perustuvat puolestaan merkittävältä osin pakkokeinolakiin (PakkoKL). Laissa on säännökset myös jokamiehen kiinniotto-oikeudesta ja tietystä itseavusta tilanteissa, joissa virkavaltaa ei ole saapuvilla, mutta esimerkiksi laissa säänneltyyn takavarikointiin, kotietsintään tai henkilöntarkastuksiin työnantajalla ei ole yleisiä oikeuksia. Viranomaisia koskevat omat ehtonsa myös muun muassa telekuuntelun, televalvonnan ja teknisen tarkkailun osalta. Vaikka tässä yhteydessä ei nyt olekaan mahdollista käsitellä PakkoKL:n määräyksiä tämän yksityiskohtaisemmin, niin tiivistetysti voidaan todeta, että mitä vahvemmasta epäilystä ja mitä vakavammasta rikoksesta on kysymys, niin sitä laajemmat ovat myös viranomaisten oikeudet, joskin ne ovat myös tarkasti rajatut ja niiden käyttöönotto yksittäistapauksissa voi edellyttää tuomioistuimenkin päätöstä. Epäillyn rikoksen laatu voi myös vaikuttaa sallittuihin keinoihin. Olennaisinta tämän työn kannalta on kuitenkin se, että sellaisissa tapauksissa, joissa esitutkintaan on ryhdytty, esitutkintalain 11 §:n mukaan asianosaisella on oikeus saada tietoonsa, mitä esitutkinnassa on käynyt ilmi, niin pian kuin siitä ei voi aiheutua haittaa rikoksen selvittämiseksi.

¹⁶³ Työnantajalla saattaa olla oikeus päättää työsuhte, vaikka työntekijän tekemäksi epäilystä tai todetusta rikoksesta ei tehdäkään rikosilmoitusta tai vaikka rikos olisi vasta esitutkinnassa. Tällöin näytön

Yksityisten etsiväpalvelujen tarjoamista palveluista säädellään osaltaan laissa yksityisistä turvallisuuspalveluista. Laissa asetetaan vartioimistoiminnan harjoittamiselle ja siihen osallisille henkilöille merkittäviä ehtoja, joskaan ei kovinkaan merkittäviä lisäoikeuksia. Toiminta vaatii myös sisäasianministeriön lupia. Lain 28 §:n mukaan vartioimistehtävissä ei saa puuttua kenenkään oikeuksiin enempää kuin tehtävien suorittamiseksi on välttämätöntä.

Niin kuin kaikkien palvelujen ulkoistamisessa, luottamuksellisuus voi kuitenkin olla näissäkin suhteissa keskeisessä asemassa. Ulkopuolisia palveluja tarjoava taho saa aina huomattavan määrän lisäinformaatiota palveluihin turvautuvan tahon toiminnasta, mikä voi myös muodostaa omanlaisensa riskin esimerkiksi tietovuodosta¹⁶⁴. Sama koskee muun muassa yrityksen sisäisen tarkastuksen ulkoistamista.

7. Työsopimuksen päättämisharkinta

7.1. Yleistä

Joskus havaitut tai koetut asiat voivat johtaa myös työnantajan haluun irtaantua tehdystä työsopimuksesta. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus saattaa periaatteessa päättyä seuraavilla tavoilla: purkamisella koeaikana, irtisanomisella, purkamisella, yhteisellä sopimuksella, purkautuneena pitämisellä tai raukeamalla¹⁶⁵. Määräaikainen sopimus puolestaan päättyy TSL:n mukaan pääsääntöisesti ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Määräaikaisenkin sopimuksen yhteydessä voidaan silti sopia, että sopimus on puolin ja toisin irtisanottavissa¹⁶⁶. Työsopimuksen päättämisellä tarkoitetaan yleisesti sitä hetkeä, jolloin sopimuksen päättävä osapuoli antaa päättämislmoituksen toiselle tiedoksi, kun taas päättymisellä viitataan siihen ajankohtaan, jolloin sopimus päättyy - yleensä irtisanomisajan viimeisen työpäivän päättyessä. Kun työsopimus puretaan, päättämisen- ja päättymishetket ovat yleensä samat.

¹⁶⁷

on kuitenkin oltava ilmeinen. Saarinen 2003. s. 976.

¹⁶⁴ Riskeistä tarkemmin kts. Kiiha ss. 108-109.

¹⁶⁵ Näistä kaikkia muita paitsi raukeamista on tässä työssä jo käsitelty tai käsitellään jäljempänä. HE 157/2000 mukaan raukeaminen on erittäin poikkeuksellinen työsopimuksen päättymismuoto, johon ei liity nimenomaista, toisen sopijapuolen taholta tullutta päättämisoikeustointa. Sen on esimerkiksi katsottu tapahtuneen hetkenä, kun työntekijä on tullut täysin ja pysyväksi arvioidulla tavalla työkyvyttömäksi saamansa työkyvyttömyyseläkepäätöksen mukaan. TT 1984:81.

¹⁶⁶ HE 157/2000

¹⁶⁷ Moilanen 2005, s. 21.

Olennaista on huomata, että työnantajalla on periaatteessa mahdollisuus suorittaa oikeastaan kuinka oikeudettomaksi katsottava työsopimuksen päättäminen tahansa ja saada silti sopimus päättymään. Tämä perustuu paitsi aiemmin käsiteltyyn vapauteen ottaa ja erottaa työntekijöitä ja työnantajan tulkintaetuoikeuteen, niin myös siihen, että työntekijöiden viimekätinen hyvittäminen on katsottu parhaimmaksi järjestää säätämällä työnantajan velvollisuudesta maksaa korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä¹⁶⁸. Tämä velvollisuus on määritelty TSL 12 luvun 2 §:ssä.

Työnantajalla on silti mahdollisen luottamuspuolan vaivatessakin käytettävissään kaikki perinteiset valtaoikeutensa: työsuhteen päättämisen ohella oikeus pyytää työntekijältä selvitystä, puuttua virheisiin ja vääriin menettelyihin sekä oikeus antaa huomautus ja varoitus. Työsopimuksen päättäminen ei välttämättä ole aina perustelluinkaan vaihtoehto reagoida syntyneeseen luottamuspuolaan. Työsuhteen päättämisen sijaan työnantajalle edullisempi vaihtoehto voi jossain lievemmissä tapauksissa olla esimerkiksi järjestellä työn johto- ja valvontaoikeutensa puitteissa työtehtäviä uudelleen tai pyrkiä parantamaan tilannetta lisäämällä työntekijän ohjeistusta tai valvontaa.¹⁶⁹

Seuraavasti käsitellään yleisesti keskeisimmät sopimuksen päättämismuodot sekä sopimuksen päättämislle mahdollisia vaihtoehtoja.

7.2. Työsopimuksen päättäminen

7.1.2. Irtisanominen

TSL:n 7 luvun 1 §:n yleissäännöksen mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä¹⁷⁰. Saman luvun 2 §:n mukaan työsopimuksen irtisanominen työntekijän henkilöön liittyvällä syyllä on sallittua ainoastaan silloin, kun työntekijä on vakavalla tavalla rikkonut tai laiminlyönyt työsopimuksesta tai laista johtuvia työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita tai tullut selvästi kykenemättömäksi selviytymään työtehtävistään. Keskeisessä asemassa on erityisesti työntekijän toiminta työaikana, mutta vapaa-ajankin teot voivat olla joissain tapauksessa huomioitavia.¹⁷¹

¹⁶⁸ Työntekijöillä ei toki myöskään lain mukaan ole pakottavaa velvoitetta työsopimuksessa määriteltyyn luontoissuoritukseen. Luontoissuoritusvelvollisuudesta tarkemmin Pekkanen 1968, ss. 58-60. Esimerkkinä työsuhteen mahdollisesta voimaanpalauttamisesta ja ehtoon liittyvistä vaihtoehtoisista korvaustuomioista puolestaan TT 2000-25.

¹⁶⁹ Koskinen 2000, ss. 38-39.

¹⁷⁰ Työntekijältä ei TSL:ssa ole edellytetty perustetta työsopimuksen irtisanomiseen.

Esimerkiksi työnantajan liikesalaisuuden paljastaminen tai kilpailevan toiminnan kiellon rikkominen voivat olla paitsi itsellisiä irtisanomisperusteita niin aiheuttaa sellaisen luottamuspulan, ettei työsuhteen jatkamiselle katsota enää olevan edellytyksiä. Työsopimuksen irtisanomiseen oikeuttava peruste voi myös johtua muusta kuin TSL:sta johtuvista velvollisuuksista, jos sillä on vakava vaikutus työsuhteeseen. Jos työntekijä on esimerkiksi on syylistynyt johonkin rikokseen, jonka vuoksi hänen ja työnantajan välinen luottamussuhde horjuu vakavalla tavalla, työnantajalla olisi niin ikään peruste irtisanoa työsopimus.¹⁷²

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei toisaalta TSL:n mukaan voida pitää ainakaan työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, työntekijän osallistumista työehtosopimuslain (TEhtol) mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen, työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan tai turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin¹⁷³.

Työnantajalla saattaa olla oikeus irtisanomiseen, vaikkei hän välttämättä voi osoittaa tiettyä yksittäistä irtisanomiseen oikeuttavaa työntekijän laiminlyöntiä tai tekoa. Riittäväksi on katsottu, jos työnantajan epäilyä työntekijän olennaisesta työnantajan edun vastaisesta toiminnasta on voitu pitää perusteltuna. Esimerkiksi tärkeiden yhteistyötahojen tai asiakkaiden kriittiset palautteet voivat oikeuttaa irtisanomiseen. Olennaisessa osassa on myös se, miten irtisanomisen perusteet pystytään kohdistamaan kyseiseen henkilöön. Ratkaisuihin ei saa vaikuttaa esimerkiksi se, miten vahvaksi kunkin työntekijän irtisanomissuoja koetaan.¹⁷⁴

Esimerkiksi Kallion¹⁷⁵ mukaan työnantajan ennakointioikeus voi toisaalta vahvimmillaan merkitä sitä, että se riittäisi, jos työnantaja irtisanomishetkellä tiedossaan olevien tosiasioitten sekä kokemuksensa ja ammattitaitonsa perusteella pitää todennäköisenä irtisanomissyyn muodostamien tapahtumien toteutumista tietyn ajanjakson kuluessa. Oikeuden vahvuus voi tällöin olla sidoksissa myös ennakoidun

¹⁷¹ HE 157/2000.

¹⁷² HE 157/2000. Kts. myös kohta 3.5., joissa jo mainittiin luottamuspulaan liitettyjä perusteita.

¹⁷³ Poliittisista ja aatteellista toimintaa harjoittavista työnantajista kts. toisaalta Saarinen 2003, s. 264, s. 949, s. 972.

¹⁷⁴ Koskinen 2000, s. 39.

¹⁷⁵ Kallio 1977, ss. 12-13.

vahingon suuruuteen ja työnantajan mahdollisuuksiin suojautua sitä vastaan muilla keinoin. Oikeuskäytännöstä löytyy Kallion ajattelulle välillistä tukea¹⁷⁶.

Oikeutetun irtisanomisen ehdoksi on myös TSL:ssä pääsääntöisesti asetettu se, että työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Lain erityissäännöksistä tärkeä on muun muassa se, että vasta yli viisi vuotta kestänyt yli viideksi vuodeksi tehty määräaikaan työsuhde on mahdollista irtisanoa, ellei muusta irtisanomisehdosta on sovittu. Aina olennainen tekijä on osaltaan, että työnantajan on maksettava työntekijälle palkkaa irtisanomisajalta siitä riippumatta, edellyttääkö hän työntekijän jatkavan työskentelyä irtisanomisaikana.¹⁷⁷

7.1.3. Purkaminen

Työnantajan toimesta tapahtuva työsopimuksen purkaminen on TSL 8 luvun 1 §:n mukaan mahdollista noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta erittäin painavasta syystä. Tällöin työsopimus päättyy heti. Hyväksyttävänä syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa¹⁷⁸.

Yleisesti ottaen purkamisperusteina voivat olla pitkälti samat syyt kuin irtisanomistenkin yhteydessä. Erityisesti TSL:ia koskevassa hallituksen esityksessä¹⁷⁹ mainitaan, että työnantajalla voi olla oikeus purkaa työsopimus esimerkiksi silloin, kun työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla, esiintyy siellä päihtyneenä tai vastoin kieltoa käyttää siellä päihdyttäviä aineita. Purkamisperuste voi täytyä myös, jos työntekijä rikkoo törkeällä tavalla säädettyä kilpailevan toiminnan

¹⁷⁶ Erään muun muassa Saarisen 2003, s. 971, esille nostaman tapauksen mukaan esimerkiksi työsopimussuhteessa olevan toimihenkilön sinänsä epäilyttäväksi myönnettyjen tapahtumien (yllättäminen lukemasta päällikön asiapapereita valaisemattomasta huoneesta ja epäuskottavaksi koettu selittely) ei katsottu oikeuttavan irtisanomista, kun jutussa jäi näyttämättä, että työnantajalla työntekijän aiemman toiminnan valossa tai myöskään irtisanomiseen välittömästi johtaneiden tapahtumien johdosta olisi ollut perusteltua aihetta olettaa, että toimihenkilö olisi pyrkinyt saamaan käsiinsä erästä salaista sopimusta koskevia tietoja luovuttaakseen niitä ulkopuoliselle tai muutoin menettelevän tavalla, josta olisi koitunut yhtiölle vahinkoa.

¹⁷⁷ Käytännössä työntekijä voi myös itse irtisanoutua, millä voi tosin olla vaikutusta hänen mahdollisuuksiinsa saada työttömyydestä johtuvia yhteiskunnallisia tukia.

¹⁷⁸ Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

¹⁷⁹ HE 157/2000

kieltoa. Sopijapuolen moitittava menettely sopimusneuvotteluissa ennen sopimuksen syntymistä (esimerkiksi harhaanjohtaminen) voi niin ikään kyseisen hallituksen esityksen mukaan tulla arvioitavaksi tämän pykälän mukaan¹⁸⁰.

Joissakin poikkeuksellisissa tapauksissa - muun muassa kussakin työsuhteessa johtuvista erityispiirteistä riippuen - myös työsuhteen kannalta epäasianmukainen käyttäytyminen vapaa-aikana voisi merkitä purkamisperusteen täyttymistä. Jos työntekijä syyllistyisi vapaa-aikanaan sellaiseen rikolliseen tekoon tai käyttäytymiseen, joka vakavalla tavalla heikentäisi osapuolten välistä luottamusta tai muutoin vaikuttaisi olennaisella tavalla työntekijän työ sopimuksesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseen, purkamisperuste voisi olla olemassa.¹⁸¹

Vaikka työ sopimuksen purkamista koskevassa säännöksessä viitataan irtisanomis-aikaan, purkamisperusteelta edellytettävä painavuus ei ainakaan suoranaisesti riippune siitä, kuinka pitkää irtisanomisaikaa kuhunkin työ sopimukseen on sovellettava. Toisaalta mitä pidempään työ sopimus on jatkunut, sitä pidempi on yleensä myös lain mukaan määräytynyt irtisanomisaika, ja mitä pidemmästä ”rikkeettömästä” työsuhteesta on kysymys, sitä vakavampaa perustetta työ sopimuksen purkamisen on voitu katsoa edellyttävän¹⁸².

Purkaminen poikkeaa irtisanomisesta lähinnä siten, että purettaessa työsuhde päättyy heti tai purkajan ilmoittamana ajankohtana, ilman irtisanomisaikaa. Toisena erona on, että myös määräaikainen työsuhde on mahdollista purkaa ilman erillistä sopimusmääräystä jo ennen kuin on kulunut viisi vuotta sopimuksen teosta. Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus päättyy työ sopimuksen purkamisajankohtaan.¹⁸³

7.1.4. Sopiminen

Työnantaja ja työntekijä voivat päättää työsuhteen myös sopimalla. Tällaisesta päättämissopimuksesta ei ole laissa säännöksiä, ja sen tekeminen on vapaaehtoista,

¹⁸⁰ OikTL:ssa esimerkiksi petollinen viettely ja toisen ymmärtämättömyyden hyväksikäyttäminen on mainittu myös sopimuksen pätemättömyysperusteiksi. Työ sopimuksen pätemättömyydestä kts. tarkemmin Ämmälä 2007, ss. 197-213.

¹⁸¹ HE 157/2000

¹⁸² Näin ovat tulkinneet muun muassa Tiitinen & Kröger 2003, s. 444, TT 1998:13 perusteella.

¹⁸³ Kairinen 2001, s. 272. TSL 8 luvun 3 §:ssä on toisaalta säännös työ sopimuksen purkautuneena pitämisestäkin. Kyseisen pykälän mukaan työnantaja saa käsitellä työ sopimusta purkautuneena työntekijän poissaolon alkamisesta lukien, jos tämä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen. Työ sopimuksen mahdolliset purkautumiset kuitenkin peruuntuvat, jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi.

joskin usein suositeltavaa. Päätämissopimukselle ei ole mitään erityisiä ehtoja, mutta siihen soveltuvat yleiset pätemättömyysperusteet, kohtuullisuusvaatimukset yms. sopimusperiaatteet. Sopimukseen saatetaan liittää jonkinlainen yleisluontoinen lähtökorvaus, eli ns. kultainen kädenpuristus, mutta se voidaan tehdä myös vahingonkorvauksen yhteydessä tai tapauksissa, joissa työntekijälle ei makseta mitään ”ylimääräistä”.¹⁸⁴

Päättymissopimus on mahdollista tehdä joko ennen tai jälkeen työsopimuksen päättymisen, yleensä se ajoittuu lähelle työsuhteen päättymistä. Toisaalta sopimus voidaan tehdä kahdessa erässä siten, että päättämisperusteen jäädessä riittäiseksi ensiksi sovitaan työsuhteen päättymiseen kytkeytyvistä muista asioista ja myöhemmin mahdollisesta työsopimuksen päättämisen johdosta maksettavasta korvauksesta. Sopimukset on syytä tehdä kirjallisesti ja mahdollisimman tarkasti sekä varmistaen, että allekirjoittajina ovat oikeat tahot.¹⁸⁵

Käytännössä tärkeänä on pidetty sopia mahdollisimman kattavasti kaikista työnantajan ja työntekijän välisistä asioista ja ottaa myös sopimukseen lausuma siitä, ettei allekirjoittaneilla ole sopimuksessa tarkoitettujen suoritusten lisäksi mitään työsuhteeseen liittyviä vaatimuksia toisiaan kohtaan. Sopimuksen tarkoitusta voidaan korostaa esimerkiksi sellaisella muotoilulla, että riidan lopettamiseksi ja oikeudenkäynnin välttämiseksi/lopettamiseksi asianosaiset sopivat asianomaisella sopimuksella kaikista työsopimukseen ja sen päättämiseen liittyvistä asioista. Olennaista on myös jo sopimuksen valmisteluvaiheessa kiinnittää huomiota sopimusten tulkintasääntöön, jonka mukaan epäselvissä tilanteissa sopimusta tulkitaan laatijan vahingoksi. Edelleen on syytä huomioida, ettei sopimalla voida katkaista viranomaisissa kesken olevia prosesseja, vaikka sopimukseen pääsyllä voikin olla niihin vaikutusta. Esimerkiksi tapauksissa, jossa työntekijä on valittanut työsuojelupiiriin, asiat on aina tehtävä selviksi myös tutkintaan ryhtyneiden viranomaisten kanssa.¹⁸⁶

7.3. Muut mahdollisuudet

7.3.1. Päättämisestä pidättäytyminen

Työsopimuksen päättämispäätöskynnyksen ylittymättä jäämiseen vaikuttanevat luottamuspulatilanteissakin useat eri seikat, esimerkiksi työnantajan halu pitää

¹⁸⁴ Moilanen 2005, s. 17, s. 22, s. 25.

¹⁸⁵ Moilanen 2005, s. 17, s. 26.

työntekijä kaikesta huolimatta palveluksessaan ja mahdollisesti yrittää vielä saada hänet ajamaan entistä paremmin yhteistä etua. Tällainen ajattelu voisi olla jopa aivan perusteltuakin esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantajan omassa menettelyssä voitaisiin nähdä jotakin syytä tai parannettavaa tai työntekijällä olisi tarjottavanaan jotakin sellaista erityisosaamista tai muuta arvoa, jonka työnantaja haluaisi pitää mieluummin omassa kuin esimerkiksi kilpailijansa käytössä.

Yhtenä arvioitavana asiana kaikissa päätöksissä tulee olla myös se, mitkä edellytykset niiden tekijöillä olisi menestyä, jos päätösten lainmukaisuus saatettaisiin kyseenalaiseksi¹⁸⁷ ja mitä muita ei-oikeudellisia seurauksia toimenpiteillä voisi olla niin työpaikan sisäisestikin kuin mahdollisina laajempina maine-, asiakassuhde- tms. vaikutuksina. Epäselvissä tilanteissa jonkinlaisen valvonnan lisääminenkin voisi olla eräs varteenotettava vaihtoehto perusteettomien epäilyjen hälventämiseksi tai vastaavasti luottamuspuolan todellisen aiheellisuuden selvittämiseksi¹⁸⁸. Huomattavaa lienee sekin, että epäilyjen osoittaminen epäilyjen kohteeksi joutuneelle voisi saada hänet ennemmin korjaamaan menettelyään ja lisätä todennäköisyyttä siitä, että asioiden jatkoselvittelyltä voitaisiin välttyä¹⁸⁹.

Lieviksi katsotuissa tapauksissa työsopimussuhteen päättämistä ei puolestaan välttämättä pidettäisi perusteltuna. Kyse voisi olla esimerkiksi mielipide-eroista, joiden seurauksen ei katsottaisi olevan kohtuullisessa suhteessa tekoon. Jos työntekijä on jatkuvasti täyttänyt työvelvoitteensa eikä hänelle ole annettu asiasta irtisanomisuhan sisältänyttä huomautusta tai varoitusta, irtisanomista ei pääsääntöisesti pidetä oikeutettuna. Työnantaja saisi tällöin puuttua tilanteeseen vain irtisanomista lievemmin keinoin.¹⁹⁰

¹⁸⁶ Sedig 2007, ss. 5-7.

¹⁸⁷ Tässä suhteessa huomioitavia ovat myös TSL 9 luvun työsopimuksen päättämismenettelyä koskevat säännökset, kuten TSL 9 luvun 2 § kuulemisvelvoite. Merkityksestä oikeuskäytännössä muun muassa TT 2002-78 ja TT 2005-116.

¹⁸⁸ TSL 9 luvun 2 §:n mukaan työnantajan on kuitenkin toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta. Pykälää koskevien perustelujen mukaan kohtuullinen aika arvioidaan tapauskohtaisesti. HE 157/2000. TSL 8 luvun 2 §:n mukaan puolestaan urkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon perusteen täyttymisestä. Jos purkaminen kuitenkin estyy pätevän syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

¹⁸⁹ Varoituksen eri tehtävien (informaatio, ennakkomuistutus, oikaisumahdollisuus ja näyttö) merkityksestä sekä epämuodollisen huomautusmahdollisuuden käytöstä suhteessa laissa säädettyyn varoitukseen. kts. lähemmin HE 157/2000.

7.3.2. Työtehtävien muutokset

TSL 7 luvun 4 §:n mukaan työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Työnantajan on myös järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Joissain tapauksissa ja varsinkin suurissa organisaatioissa työntekijän siirtäminen johonkin muuhun työhön voi olla yksi vaihtoehto myös työsopimuksen päättämiseksi. Työnantajan on jo TSL 7 luvun 2 §:n mukaan ja kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla selvítettävä ennen irtisanomista, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, vaatimusta ei kuitenkaan lain mukaan tarvitse noudattaa.

Työntekijän uudelleensijoitusvelvoitteen olemassaolo erilaisissa luottamuspuolanteissa riippuneen ennen kaikkea luottamuspuolan syystä ja muista asianomaisista olosuhteista. Siirtomahdollisuuksien selvittämättä ja käyttämättä jättäminen voivat kuitenkin myöhemmin koitua työnantajan vahingoksi, jos irtisanomisperusteiden riittävyyttä päädytään punnitsemaan.

7.3.3. Lomat ja vapaat

Lomauttaminen sanan varsinaisessa merkityksessä on mahdollista vain TSL 5 luvun 2 §:ssä mainituilla perusteilla. Elävässä elämässä vaihtoehdot työntekijän (lähtökohtaisesti väliaikaiseen) työstä poissaolemiseen muillakin kuin työnantajan toimintaan liittyvillä taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla ovat kuitenkin monet. Käytännössä ne voivat riippua niin työnantajan tahdosta ja tarpeista kuin toisaalta työntekijästä ja hänen asemastaan, menettelystään, terveydentilastaan, työhistoriastaan ja elämäntilanteestaan. Joissain tilanteissa kyseeseen saattaisi mahdollisesti tulla esimerkiksi työntekijän sairausloman tai erityislainsäädännössä mainittujen vapaiden, kuten vuorottelu-, perhe- tai opintovapaan käyttö.

¹⁹⁰ Koskinen 2000, s. 39.

Sairauslomalle jäämisen mahdollisuudet ja toisaalta koettu edullisuus riippuvat osaltaan lääkäriltä saatavasta määräyksestä ja kansallisesta sairausvakuutuslain-säädännöstämme. Työntekijän vapauttamisesta työntekovelvoitteesta joksikin aikaa kuin myös osaltaan työntekijän lakisääteisten lomien ajoittamisesta työnantaja ja työntekijä voivat pyrkiä sopimaan. Palkattomien vapaiden anomiseen pakottaminen ei ole lainsäädännössämme sallittua, sillä kaikki erityisvapaat ovat työntekijälle säädettyjä oikeuksia, joita työnantaja ei voi lakia noudattaen määrätä käyttämään.

Erityisesti harkinnan kautta korjaantuvaksi oletettavissa luottamusputaongelma-tilanteissa jonkin näistä aikalisistä käyttö voisi mahdollisesti auttaa ottamaan etäisyyttä tilanteeseen ja saada toisaalta lisää aikaa työsuhteen jatkoharkintaa ja asioiden selvittämistä varten. Mikäli työnantaja haluaisi säilyttää mahdollisuutensa myös sopimuksen mahdollisesti oikeutetuksi katsottavaan päättämiseen esimerkiksi jonkin myöhemmin toistumattoman menettelyn johdosta, kohtuutonta viivyttelyä ei kuitenkaan ole pidetty sallittavana¹⁹¹. Haasteena voisi myös myöhemmin olla osoittaa se, että sopimuksen myöhempi päättäminen ei ole tosiasiaassa johtunut esimerkiksi perhevapaan käytöstä¹⁹². Työsopimukseen sovellettavassa työehtosopimuksessa voi myös esimerkiksi olla määräys, ettei sopimusta saa irtisanoa työntekijän ollessa sairauslomalla. Tavatonta ei olekaan, että työsopimuksen päättämistä luottamusputa-perusteella on tällaisessa tilanteessa päädytty punnitsemaan myös oikeudessa¹⁹³.

Toisaalta on huomattava, että ellei lojaliteettivelvoitteen soveltamista ole nimenomaisesti rajoitettu, työntekijällä ei ole oikeutta rikkoa lojaliteettivelvoitettaan myöskään työvelvoitteen täyttämisen tapahtuvien keskeytyksien, kuten minkään loman, lomautuksen, lakon, työsulun tms. aikana. Kyseistä velvoitetta lienee noudatettava myös irtisanomisaikana, vaikkei työvelvoite enää olisikaan voimassa.¹⁹⁴

7.4. Perusteiden painavuusarviointiin vaikuttavia tekijöitä

Erilaisten luottamusputaperusteiden oikeudellinen riittävysharkinta työsopimuksen irtisanomiseen tai purkuun on kaiken kaikkiaan aina tapauskohtaista ja riippuu monista eri asianhaaroista, kuten laiminlyönnin, rikoksen tai rikkeen laadusta ja

¹⁹¹ Kts. TSL 9 luku 1 §. irtisanomisperusteeseen vetoamisesta sekä TSL 8 luku 2 § purkuperusteiden raukeamisesta.

¹⁹² Opintovapaalain 12 §:n mukaan työntekijää ei saa irtisanoa tai työsopimusta purkaa sillä perusteella, että hän on hakenut tai käyttänyt opintovapaata.

¹⁹³ Kts. esim. TT 1996-70, jossa aikaprioriteetti oli olennaisessa asemassa.

¹⁹⁴ Kallio 1977, s. 178.

vakavuudesta¹⁹⁵, työntekijän asemasta ja hänen suhtautumisestaan tekoonsa tai käyttäytymiseensä, työn luonteesta, työn teettämiseen liittyvistä erityispiirteistä ja työnantajan asemasta - työnantajan ja työntekijän olosuhteista kokonaisuudessaan.¹⁹⁶

Vaikeinta niin irtisanomisen oikeutuksen kuin irtisanomis- ja purkuedellytysten ja niiden välisten rajojenkin arvioinnissa on luonnollisesti asioiden painoarvon määrittely. Peruste, joka työnantajan mielestä voisi olla erittäinkin painava, ei sitä oikeusistuimen mielestä ehkä olisikaan.

Oikeuskirjallisuudessa on joskus esitetty, että voimakasta luottamusta edellyttävässä työsuhteessa luottamuspula voisi olla johdonmukaisempi purku- kuin irtisanomisperuste - ainakin, jos irtisanomiseen liittyy irtisanomisaika.¹⁹⁷ Luottamuksen merkityksen onkin katsottu korostuvan etenkin sellaisissa tehtävissä, joissa jotakin erityistä luottamusta voitaisiin pitää objektiivisestikin arvioiden välttämättömänä.¹⁹⁸ Tämän työn luottotietojen hankintaa ja turvallisuusselvityksiä koskevissa luvuissa nousikin jo esille joitakin sellaisia tehtäviä, joihin tämän määrittelyn voitaisiin lainsäätäjänkin mukaan katsoa sopivan. Lisäksi kysymykseen voisivat tietysti tulla lukuisat muutkin tehtävät.

Oikeuskirjallisuudessa alleviivataan myös nimenomaisesti työntekijän aseman vaikutusta. Sitä, että johtavassa asemassa olevan kohdalla luottamuspulan on esitetty käyvän muita työntekijöitä helpommin irtisanomisperusteeksi, on perusteltu muun muassa sillä, että johtavassa asemassa oleva henkilö työskentelee usein itsenäisesti ja tulostavasti.¹⁹⁹ Mitä ilmeisimmin oma merkityksensä olisi annettava myös sille, että johtavassa asemassa olevilla on usein muita huomattavasti enemmän valtaa, jonka väärinkäytöstä voi koitua työnantajalle huomattavatkin menetykset²⁰⁰.

Esimerkiksi Saarinen²⁰¹ on puolestaan yleistänyt, että työnantajalla on tavallisesti oikeus purkaa työsopimus, mikäli työntekijä työaikana syyllistyy rikolliseen toimintaan, jonka kohteena on työnantaja ja hänen omaisuutensa, työtoverit tai heidän omaisuutensa, ja että lievemmissä tapauksissa voisi tulla kysymykseen irtisanominen²⁰².

¹⁹⁵ HE 157/2000 mukaan rikoksen osalta myös siitä tuomittavasta rangaistuksesta.

¹⁹⁶ HE 157/2000

¹⁹⁷ Kallio 1977, s. 110.

¹⁹⁸ Koskinen 1999, s. 35.

¹⁹⁹ Koskinen 2000, s. 39.

²⁰⁰ Kts. esimerkiksi tapaus, jossa yrityksen aluetoimiston johtaja oli esittänyt alaisilleen toimiston tilauskannan siirtämistä perustettavalle yhtiölle, jossa hänellä ja saman työnantajan palveluksessa olleella työntekijällä olisi määräysvalta. KKO 1993-53.

²⁰¹ Saarinen 2003, s. 976.

²⁰² Vähäinenkin omaisuusrikos on voinut oikeuttaa irtisanomisen. TT 2002-61.

Tärkeiksi tekijöiksi hän nostaa paitsi rikoksen laadun, niin sen liittymän työsuhteeseen ja kysymyksen, onko rikos tapahtunut työ- vai vapaa-ajalla²⁰³.

Tapauksissa, joissa mitään rikosta tai muuta väärinkäytöstä ei ole suoranaisesti pystytty osoittamaan, oikeuden ratkaisuihin on korostunut se, miten perusteltuna työnantajan epäilyä tapahtuneista tai mahdollisesti tapahtuvista työnantajan edun vastaisista teoista voitaisiin pitää. Painoarvoa on annettu muun muassa sille kuvalle, joka työntekijän aiemmasta toiminnasta on syntynyt ja miten työntekijä on reagoinut esitettyihin väitteisiin.²⁰⁴ Minkä suuntaisesti jo aiemmin todettiin, niin mitä pidemmän aikaa ja mitä pienemmin, ellei olemattomin, rikkein työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa, sitä keskeisemmäksi kävisi työntekijän työnantajan vastaisten aikeiden osoittaminen.

Joidenkin jo tapahtuneidenkin ja konkreettisesti osoitettujen rikkeiden johdosta luottamuspuolella motivoitujen työsopimusten päättämistapausten yhteydessä on otettu huomioon myös se, jos työntekijän menettely ei selvästikään ole ollut tahallista eikä työntekijä ole myöskään yrittänyt salata omaa tai toisten virheellistä menettelyä²⁰⁵.

Työnantajan on myös otettava huomioon työntekijän edellytykset selvitä tälle annetuista tehtävistä. Näin ollen esimerkiksi työntekijän kokemattomuus on voinut olla lieventävä asianhaara²⁰⁶. Tällaisissa tapauksissa myös työnantajan oma perehdytysvelvollisuus ja johto ja valvonta olisivat saattaneet olla korostettavissa.

Vastaavasti selvä epärehellisyys, omaneduntavoittelu ja menettelytapaohjeiden toistuva rikkominen ovat olleet raskauttavia tekijöitä²⁰⁷. Esimerkiksi työnantajaa koskevien perättömien ilmiantojen tekeminen on myös voitu tulkinta työnantajan tahalliseksi vahingoittamiseksi, ja siten luottamuspuolelta oikeuttavaksi toiminnaksi²⁰⁸.

Silloin, kun kyseessä eivät ole olleet yksittäiset teot, oma merkityksensä on annettu niin ikään sille, onko työntekijää huomautettu tai varoitettu asiattomaksi katsotusta käytöksestä ennen työsopimuksen päättämistä. Mikäli työntekijä ei ole korjannut

²⁰³ Vapaa-ajan toimien liittymisestä työsuhteeseen TT 2000-25 (postinjakajan rattijuoppous) ja TT 2005-35 (huumausaineiden käyttö).

²⁰⁴ Kts. esim. TT 2002 - 11.

²⁰⁵ TT 1996-81.

²⁰⁶ TT 1996-81.

²⁰⁷ TT 2007-78, TT 1994-31.

²⁰⁸ TT 2003-68, TT 1992-57.

toimintaansa huomautuksista huolimatta, työsopimuksen päättämiseen on voinut olla perusteltua²⁰⁹.

8. Yhteenveto

Luottamus ja luotettavuus ovat työsuhteissa usein keskeisiä elementtejä. Koska kysymys on pitkälti subjektiivisesti koetuista asioista, niiden kulloistakin olemassaoloa ja astetta on vaikea todentaa. Tästä huolimatta on voitu esittää käsityksiä siitä, mistä niissä on perimmiltään kysymys sekä teorioita siitä, miten ne kehittyvät.

Käytännössä sekä luottamuksen että luotettavuuden kokemukset liittyvät läheisesti siihen, millaisia odotuksia osapuolille on syystä tai toisesta muodostunut toisiaan kohtaan ja miten näitä odotuksia kyetään lunastamaan. Osa näistä odotuksista on ilmeisiä, osa piilevämpiä, mutta voi osoittautua yhtä kriittiseksi sopimussuhteen onnistumiselle.

Työ- ja sopimusoikeuden piiriin kuuluu koko joukko oikeudellisia periaatteita, joiden voidaan nähdä tukevan työsopimussuhteeseen ryhtyneiden keskinäistä luottamus-suhdetta ja luotettavuutta. Vaikka erilaisten lojaliteettiin liittyvien periaatteiden merkitys olisikin välillinen, ne vaikuttavat silti. Lakiakaan ei ole säädetty arvoneutraalisti, vaan nimenomaan edistämään tiettyjä luottamustakin vahvistavia toimintasääntöjä.

Työnantajaa ja työntekijää sitoivat monet toisiaan täydentävät velvoitteet, jotka turvaavat heidän keskinäisiä etujaan. Työsuhteen aikana työntekijän sananvapaus ja muu toiminta voi olla rajoitettua vapaa-ajallakin, mutta sopimussuhteen päätyttyä hyväksytysti saatujen tietojen hyödyntämistä ei turvaa kuin mahdollinen sopimus.

Työsopimussuhteissa ensimmäinen laskelmoinnin vaihe voi olla sopiviksi arvioitujen sopimuskumppanien valinta. Lainsäädäntö asettaa monia rajoituksia sallitulle tiedonhankinnalle. Harkitut sopimukset voivat myös edesauttaa luottamusta ja luotettavuutta paitsi vahvistamalla yhteisiä intressejä, niin myös asettamalla kannustimia sopimuksien täyttämiseksi.

Toisaalta vaikuttavat arviot toisen osapuolen ominaisuuksista ja soveltuvuudesta yhteistyöhön. Koska ihmiset ovat erilaisia, vaihtelevien pyrkimysten ajamia ja

²⁰⁹ TT 2002-78.

vastaantulevat tilanteet yllättäviä, kaikkea epäluottamustakaan ei aina pystyttäne välttämään. Tällöin voi korostua tarve saada varmistusta tai viime kädessä irtaantua tehdystä sopimuksesta.

Heikompana pidetyn osapuolen suojelulla on työoikeudessa perinteisesti huomattava merkitys. Käytännössä se on tarkoittanut työntekijöiden suojelemista muun muassa epähyväksyttäviksi katsottavia yksityisyyden loukkauksia ja työsopimusten päättämisiä vastaan. Tekniikan ja yhteiskunnan kehitys on tuonut toisaalta yhä enemmän uusia työskentelymuotoja ja -välineitä, mikä asettaa omat haasteensa perinteiselle työntekijöiden johtamiselle ja valvonnalle. Uudessakin lainsäädännössä korostuu tasapainoilu yhtäältä työnantajan ja toisaalta työntekijän oikeuksien välillä.

Uudemmassa lainsäädännöstä on myös esitetty monenlaisia käsityksiä ja kokemuksia. Esimerkiksi henkilö- ja soveltuvuusarviointien säätely on ollut selkeää ja vastannut tarkoitustaan, kun taas päihdetestien ja terveystarkastusten osalta on jäänyt tiettyjä epäselvyyksiä erityisesti puhallutuskokeiden ja huumausainetestien laillisista teettämisedellytyksistä.

Työntekijöiden sähköisen viestinnän säätelyssä on esiintynyt erityisiä vaikeuksia. Työntekijöiden perustuslaillisten oikeuksien turvaaminen on johtanut osin kankeisiin ratkaisuihin. Entistä laajempien oikeuksien on myös nähty antavan työnantajille perusteettoman laajat valvontaoikeudet, eikä niillä sittenkään pystytä eliminoimaan mahdollisuuksia esimerkiksi yrityssalaisuuksien vuotamiseen. Säätelyllä ei toisaalta ole otettu kantaa joihinkin sähköisen viestinnän valvontakeinoihin.

Työnantajien tutkintamahdollisuuksien ollessa rajatut joskus voi tulla kysymykseen myös yhteistyö viranomaisien kanssa. Näin erityisesti sellaisissa tapauksissa, joissa rikosepäilyn selvittäminen edellyttäisi työnantajalle erikseen säädettyjä sekä yleisiä pakkokeino-oikeuksia laajempaa kajoamista esimerkiksi työntekijän henkilöön, kotirauhaan tai viestintään. Ulkopuoliset palvelutkin ovat myös käytettävissä, vaikka niihin liittyy aina omat riskinsä.

Työsopimuksen päättäminen työnantajan toimesta yksipuolisesti työntekijän henkilöstä johtuvasta syystä edellyttää joko asiallista ja painavaa tai erittäin painavaa syytä. Koska laissa ei ole mainittu kuin joitakin asiattomina pidettäviä perusteita, hyväksyttyjen päättämissyyden arviointi on jäänyt pitkälti lain esitöiden ja muiden oikeuslähteiden varaan.

Luottamuspula on hyväksytty laajalti yhdeksi työsopimuksen päättämisperusteeksi niin oikeuskirjallisuudessa kuin oikeuskäytännössäkin. Sillä on läheiset yhteydet myös moniin muihin laajalti käytettyihin päättämisperusteisiin, kuten epäasialliseen käytökseen tai rikolliseen toimintaan syylistymiseen. Perimmiltään lähes minkä tahansa muunkin henkilöön liittyvän työsopimuksen päättämisperusteen voitaisiin nähdä kytkeytyvän myös luottamuspulaan.

Siitä huolimatta kuinka vahvaksi työnantajaa oman luottamuspulansa kokee ja ilmoittaa, oikeus voi kuitenkin päätyä toteamaan, että ilmoitetunlaiseen luottamuspulaan ei olisi ollut objektiivisesti arvioiden syytä. Oikeuden mahdollisuudet rajoittuvat kuitenkin vain vahingonkorvauksen määrittämiseen perusteettomaksi katsotusta työsopimuksen päättämisestä, sekä - jos sopimuksen päättäminen on tapahtunut purkamalla tilanteessa, jossa ainoastaan irtisanominen olisi nähty oikeutetuksi - mahdollisen irtisanomisajan palkan maksumääräykseen.

Työnantajan näkökulmasta usein paras vaihtoehto päättää työsopimus olisi sopia asiasta. Näin voidaan yrittää huomioida molempien osapuolten intressit ja välttää mahdollisia riitoja. Työsopimuksen päättämiselle olevat vaihtoehdot kannattaa myös selvittää, mikäli muunlaisellekin ratkaisulle voisi olla edellytyksiä. Jos tämä jätetään tekemättä, se voi vaikuttaa työnantajan asemaa heikentävästi.

Kaiken kaikkiaan on mielenkiintoista havaita, miten lainsäädäntö ja muu oikeusjärjestyksemme yhdistyy monin osin luottamuksen näkökulmasta keskeisten arvojen ja toimintaperiaatteiden ylläpitämiseen yhteiskunnassa. Etenkin monet oikeusperiaatteet vastaavat pitkälti samoja tasapuolisuuden, kohtuullisuuden ja oikeudenmukaisuuden ideaaleja, jotka on nähty työsuhteissakin tapahtuvan luottamuksen synnyn kannalta keskeisiksi.

Toisaalta luottamuksesta tehty tutkimus kertoo, että luottamus ja lojaalisuus työsuhteessa perustuvat myös vahvasti kokemukseen siitä, että tulee luotetuksi ja arvostetuksi työssään. Lainsäädännössä on asetettu erilaisia tavoitteellisia velvollisuuksia työpaikan ihmissuhteiden vaalimisesta ja muun muassa vahvistettu vaatimuksia työntekijöiden kuulemisesta ja osallistamisesta organisaatioiden päätöksentekoon. Vaikka lainsäädäntö ei voi koskaan varmistaa hyvää johtamista ja yksilöiden sitoutumista, se voi auttaa välttämään esimerkiksi valvonnassa tapahtuvia

ylilyöntejä. Onhan myös niin, että erityistä luottamusta vaativissa tehtävissä toimiminen voi edesauttaa luotettavuutta ja sitoutumista tehtävään työhön.

Kuten muun muassa Ilmonen²¹⁰ on todennut, luottamus alkaa vasta siitä, mihin tieto ja varmuus päättyvät. Luottamiseen sisältyy niin paljon riskejä, että osapuolten huomio kiinnittyy helposti ennemmin petoksen mahdollisuuteen kuin luottamuksen myönteisiin seurauksiin. Luottamuspulan oloissa suuri osa työsuhteisiin liittyvästä potentiaalista menetetään, ja esimerkiksi sopimuksissa voidaan päätyä ratkaisuihin, jotka eivät kuitenkaan täysin turvaa toivottua toimintaa²¹¹.

Tietämällä kohtuullisessa määrin sopimuskumppanin arvoista, ominaisuuksista ja toiminnasta sekä panostamalla tehtäviin sopimukseen ja vuorovaikutukseen koetun epävarmuuden piiriä voidaan kuitenkin aina rajata ja luoda siten optimaaliset olosuhteet keskinäiselle luottamukselle sekä sen varassa tehtävälle yhteistyölle.

²¹⁰ Ilmonen 2000. ss. 7-8.

²¹¹ Pohjonen 2000, s. 281.